

中央銀行112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
<p>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%</p>	<p>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%</p> <p>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%</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>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%)。</p> <p>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。</p>	<p>111年：達成率62.5%</p> <p>112年：達成率62.5%</p> <p>113年：達成率75%</p> <p>114年：達成率75%</p>	<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，計7個委員會任一性別比率達40%，達成率87.5%(7/8)，大於112年62.5%之目標值，分述如下：</p> <p>一、委員任一性別比率達40%</p> <p>(一)本行人事評審考核會：委員總人數21人，男性10人(47.6%)，女性11人(52.4%)。</p> <p>(二)本行性別平等專案小組：委員總人數15人，男性6人(40%)，女性9人(60%)。</p> <p>(三)本行性騷擾申訴處理委員</p>

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
					<p>會：委員總人數11人，男性5人(45.5%)，女性6人(54.5%)。</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%)。</p> <p>(五)本行訴願審議委員會：委員總人數5人，男性3人(60%)，女性2人(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%)。</p> <p>(七)本行廉政會報：委員總人數19人，男性10人(52.6%)，女性9人(47.4%)。</p>

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
					<p>二、委員任一性別比例未達1/3</p> <p>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%)，說明如下：</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(第8屆為男性、女性各1人)；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17人】，男女性別比率懸殊【女性僅3人，佔17.6%】)。</p> <p>(二)本會委員人數係依本行勞工</p>

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
					<p>退休準備金監督委員會組織簡則辦理，該簡則已於112年9月22日修正下達，委員人數由7人修正為3人，其中行方代表1人，由總裁指派，勞方代表2人，由勞工直接選舉，並自113年1月5日生效。</p> <p>(三)第8屆委員任期至113年1月4日止，已於112年12月底前完成第9屆委員指派及改選，委員3人，其中女性1人，男性2人，任一性別比例達1/3。</p>

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項；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	<p>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）：</p> <p>111年：90% 112年：91% 113年：92% 114年：93%</p>	<p>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。</p>	<p>一、舉辦專題演講，邀請學者專家講授。</p> <p>二、舉辦電影賞析活動。</p> <p>三、舉辦有獎徵答活動。</p> <p>四、薦送同仁參加外部訓練。</p> <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>■達成 □未達成</p> <p>年度成果：</p> <p>一、本行一般人員及中高階主管人員（科長以上正副主管；含兼任科長人員）性別主流化訓練相關課程（2小時以上）之參訓率如次，已達成112年之目標值：</p> <p>(一)一般人員： 共587人，其中男性264人(45%)，女性323人(55%)，參加性別主流化訓練相關課程達2小時以上者計570人，達成率97%。</p> <p>(二)中高階主管人員（科長以上正副主管；含兼任科長人員）： 共101人，其中男性33人(32.7%)，女性68人(6</p>

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>7.3%)，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「機關首長(主管)性騷擾防治義務與精進作為」，計男性1人參加。 2. 行政院舉辦「112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-線上填報教育訓練」，計女性2人參加。 3. 行政院舉辦「2023年臺歐盟性別平權論壇—促進性別平等」、「第21屆金馨獎頒獎典禮暨行政院所屬各部會、直轄市及縣(市)政府性別平等高階人員交流會」、「性別平等指數案編

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>算說明教育訓練」、「『擁抱女性人才，打造性別友善職場』論壇」，各計女性1人參加。</p> <p>4. 行政院人事行政總處舉辦「職場性騷擾及霸凌之機關防治義務與案例」專題演講，計女性1人參加。</p> <p>5. 行政院人事行政總處公務人力發展學院舉辦「性平三法修法重點」、「性平新視角-性別平等基礎研習班」，各計女性1人參加。</p> <p>6. 本行人事室舉辦2次「性別主流化宣導」有獎徵答活動，第1次計672人參加，其中男性290人(43.2%)，女性382人(56.8%)；第2次計671人參加，其中男性289人(43.1%)，女</p>

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>性382人(56.9%)。</p> <p>7. 本行人事室112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，以規劃設計課程，並於專題演講後提供學習回饋：</p> <p>(1)112年8月31日辦理「CEDAW與公務推展-央行業務的實例探討」，以中高階主管人員為參訓對象，探討多元性別平等的公務融入案例及性平在公務場域的積極作為，培力本行中高階人員性平意識，計137人參加，其中男性42人(30.7%)，女性95人(69.3%)。專題演講結束後，辦理滿意度意見調查，</p>

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>調查結果滿意度達99%。</p> <p>(2)112年8月30日辦理「從性別平等意識培力到央行性別友善環境的實踐」，以非主管人員為參訓對象，從最新時事案例探討切入，帶領參加人員思考性平意識的重要性，培力參加人員性平意識，計107人參加，其中男性48人(44.9%)，女性59人(55.1%)。專題演講前後，實施 CE DAW 與多元性別知識測驗，以瞭解參加人員學習成效。測驗結果前測平均分數93分，後測平均分數98分，顯示課程內容有助於增進對 CE DAW 之瞭解。</p>

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>8. 外交部外交及國際事務學院舉辦「人權及性別平等」，計男性1人參加。</p> <p>9. 法務部廉政署舉辦「性別主流化(含CEDAW)」，計女性1人參加。</p> <p>10. 國家文官學院舉辦公務人員考試錄取人員基礎訓練性別主流化課程，計13人參加，其中男性7人(53.8%)，女性6人(46.2%)。</p> <p>11. 財團法人婦女權益促進發展基金會舉辦「看見生活中的性別百態」，計女性2人參加。</p> <p>(二)數位課程：</p> <p>1. 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」：「人權議題與發展-性別主流化專題」等52門數位課程，計185人次線上學</p>

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>習，其中男性65人次(35.1%)，女性120人次(64.9%)。</p> <p>2. 臺北市政府公務人員訓練處：「『創傷知情·友善支持』性侵害防治講座」等10門數位課程，計18人次線上學習，其中男性9人次(50%)，女性9人次(50%)。</p>

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項；本項議題之績效指標均已完成。

(二) 性別議題2：強化房貸之性別差異分析，協助促進銀行房貸業務之性別平權

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
分析房貸業務之性別差異，提供金融業務主管機關參	112年： 不同年收入之房貸性別資料分析。 113年：	分析不同維度之房貸性別統計資料，找出可能影響銀行房貸性別差	一、請聯徵中心提供不同維度之房貸性別統計資料，由本處進行分析。	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 (附件1)</p> <p><input type="checkbox"/>未達成</p> <p>年度成果：</p> <p>一、研究目的與內容</p> <p>(一)考量不同性別是否公平地自金</p>

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
考，以協助促進銀行房貸性別友善化	<p>不同擔保品座落縣市別之房貸性別資料分析。</p> <p>114年： 不同職業別（軍公教與非軍公教）之房貸性別資料分析。</p>	異之關鍵變數，俾促請銀行對不同性別採用相對合宜房貸政策，以強化房貸業務之性別包容性。	二、分析結果若顯示銀行房貸業務有性別差異，將提供金融業務主管機關參考，以督促房貸性別差異過大之銀行提出策進作為。	<p>融機構取得所需貸款或其他金融服務，對建構性別平等之經濟社會至關重要，本研究爰分析本國民眾申辦房貸之性別差異。</p> <p>(二)研究成果有助於銀行房貸業務融入性別平等之考量，並提供金融主管機關及本行相關業管單位推動政策性貸款時，將性平觀點納入。</p> <p>二、研究分析方法</p> <p>本行設計及規劃資料格式，並洽請聯徵中心提供客製化資料。該資料係自2009年至2022年之年資料，涵蓋不同性別之平均餘額、利率、貸款成數及貸款者年齡等方面，除可比較性別間的差異及不同時間點的性別資料，亦可進行性別與其他面向的交織性分析，例如除考</p>

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>量性別因素外，亦嘗試將借戶年收入納入分析，以找出其他可能銀行房貸性別差異之關鍵變數。</p> <p>三、研究成果與發現</p> <p>(一)我國男性薪資普遍較優，使其還款能力相對女性為佳，導致本國銀行對男性房貸餘額與件數、房貸占比與件數占比均高於女性。</p> <p>(二)若納入年齡因素考量，45歲以前男性平均餘額及核貸人數均高於女性，可能係年輕時男性多為家庭主要經濟來源，而年紀稍長後，女性把購屋當成保守的理財投資，另外可能與女性經濟自主能力升高有關。</p> <p>(三)男女平均房貸餘額隨年收入遞增下，女性在低年收入區間之核貸人數、平均房貸</p>

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>餘額及貸款成數多高於男性，但在中、高年收入區間則以男性表現較佳，顯示男性與女性間還款能力差異，亦為影響其貸款成數因素之一。</p> <p>(四)在國內經濟情勢發生不利變化時(例如發生嚴重疫情)，政府似可參酌本行「中小企業專案貸款」或財政部「青年安心成家購屋優惠貸款精進方案」之作法，透過跨部會協商，對薪資收入較低之族群給予優惠利率、延長貸款年限等政策性補助措施，以減輕其購屋負擔，且執行相關措施時亦可考量本報告之各項分析指標(例如年收入)，以促進性別包容性。</p>

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>(五)鑑於男女因薪資或收入差異，可能導致還款能力較弱之女性，相對較不易取得銀行核予較高之貸款額度與貸款成數，未來似可考量透過金融主管機關之政策宣導，鼓勵銀行適度提高對薪資收入較低女性之授信意願及額度，協助其較易取得貸款，以達到普惠金融目的。</p> <p>四、研究之應用深化</p> <p>(一)本行持續觀察並分析本國民眾申辦房貸之性別差異，有助於相關部會推出激勵措施或政策能融入性別平等之考量。</p> <p>(二)將於本行網站性別分析專區揭露前述對個人房貸不同性別之貸款情形分析報告，並</p>

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
				提供金融主管機關及本行相關業管單位推動政策性貸款時，將性平觀點納入。

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項，本項議題之績效指標均已完成。

(三) 性別議題3：融入性別平等意識的勞動情勢研究分析

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
強化融入性別平等意識的勞動市場或人口相關研究分析，凸顯中央銀行在協助經濟發展之法定職責中對性別平等議題的重視	112年： 分析疫情對性別勞動情勢之衝擊 113年： 分析性別人 口走勢 114年： 分析近年就 業與薪資之 性別差異	以較廣泛之面向，綜合分析性別之勞動市場或人口相關統計資料，提供政府相關部會研擬未來相關勞動市場的政策參考	一、依據主計總處就業、失業、薪資等統計資料，綜合分析勞動情勢之性別差異。 二、依據內政部之人口統計資料，以及國發會之人口推估資料，綜合分析性別人 口走勢。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 (附件2) <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 一、研究目的與內容 (一)中央銀行政策目標係為達成物價穩定與金融穩定，並協助經濟發展。而勞動市場情勢會影響物價與經濟成長。109年新冠肺炎疫情爆發以來，對國內勞動市場帶來數次衝擊衝擊。本研究係綜

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>合分析疫情衝擊期間對國內性別勞動情勢之影響差異，及疫後（以112年上半年觀察）性別勞動情勢之復甦差異。</p> <p>（二）研究成果有助於本行擬訂貨幣政策參考，同時，期提供相關權責部會疫後就業輔導與激勵措施能關注性別差異的影響。</p> <p>二、研究分析方法</p> <p>（一）該報告蒐集108年1月至112年6月主計總處多種面向之國內性別勞動市場指標資料（勞動力、就業、失業、勞參率、工時、薪資），並參考國際間有關疫情對勞動市場之衝擊研究，及蒐集主要國家之性別失業率資料，進行綜合性分析。</p>

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>(二)除比較國內疫情期三次主要衝擊及疫情前後的性別勞動情勢差異，以及性別失業率之跨國差異外，亦進行國內性別與其他面向(如年齡)的交叉性分析，以找出國內各年齡層之失業率及勞參率於疫後恢復情形，提供相關部會疫後就業輔導與激勵措施關注性別差異的影響。</p> <p>三、研究成果與發現</p> <p>(一)整體而言，疫情衝擊下，國內男性與女性勞動情勢均趨惡化，但男性與女性在不同勞動指標之惡化程度則互有高低；以國內疫情最嚴重之三級警戒時期為例，則以女性失業率攀高所受衝擊大。</p> <p>(二)因應疫情，本行即時採取寬鬆貨</p>

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>幣政策，降息並推出中小企業貸款專案融通方案，以穩定國內勞動市場，不僅協助女性就業較多之內需服務業復甦，落實本行協助經濟發展之政策目標，亦有助降低女性失業率。</p> <p>(三)疫後，15~24歲及45~64歲女性失業率、25~44歲男性勞參率仍未回復疫情前水準，宜對此年齡層族群持續強化相關就業輔導與激勵措施。亦宜透過教育政策以減少性別職業隔離，並強化職場勞動彈性政策，保障男性及女性均能兼顧工作與家庭，進一步降低性別薪資差異，邁向性別平權。</p> <p>四、研究之應用深化</p>

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>(一)本行持續觀察並分析勞動市場之性別差異影響，有助於本行擬訂貨幣政策參考，達成物價穩定並協助經濟發展等政策目標。</p> <p>(二)同時，將於本行網站性別分析專區揭露前述性別勞動市場分析報告；可提供相關部會擬定政策關注性別差異的影響，共同提升性別人權保障。</p>

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項，本項議題之績效指標均已完成。

貳、其他年度重要成果

一、112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（以下簡稱性平綱領），本行辦理情形如下：

- (一) 性平綱領「推動策略（一）權力、決策與影響力之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。112年本行相當簡任以上人員（含政務人員）共95人，其中男性37人（39%），女性58人（61%），女性比率高於男性，且任一性別比率達三分之一。
2. 主管職務承擔決策權力與責任。112年本行相當薦任以上正副主管共123人（含政務人員），其中男性42人（34%），女性81人（66%），女性比率高於男性，且任一性別比率達三分之一。

（二）性平綱領「推動策略（一）權力、決策與影響力之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。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；另自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。
2. 經歷年培力，112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13人，其中男性6人（46%），女性7人（53%），女性比率高於男性，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。

（三）性平綱領「推動策略（二）就業、經濟與福利之2. 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。」辦理情形：

為應本行員工托育子女、孫子女之需求，112年本行與附近機關（構）接洽，參與內政部移民署、國立中正紀念堂管理處、台電公司輸變電工程處、財政部國有財產署辦理之職場互助教保服務中心聯合托育教保服務，協助家庭照顧者持續就業。

（四）性平綱領「推動策略（三）教育、媒體與文化之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：

以內部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，

包括跨國同婚及收養子女更新情況，以增進同仁對於多元性別權益之了解：

1. 112年3月份第297期人事服務簡訊刊登「內政部函釋跨國同性伴侶終可在臺結婚」：112年1月19日，內政部發布最新函釋，改變過去見解，認為同婚已是臺灣的公共秩序的一部分，爰跨國同性伴侶，除兩岸同性伴侶因兩岸關係之特殊性而尚待研議外，均可在台灣登記結婚。本行旋即於112年3月份人事服務簡訊刊登最新資訊，增進同仁對於多元性別權益之了解。
2. 112年6月份第300期人事服務簡訊刊登「立法院三讀通過同婚專法納可共同收養子女」：112年5月16日，立法院三讀通過司法院釋字第748號解釋施行法部分條文修正案，明訂關係雙方當事人之一方收養他方之子女或共同收養時，準用《民法》關於收養之規定，使同婚配偶在法律上有更完整的保障。本行旋即於112年6月份人事服務簡訊刊登最新資訊，增進同仁對於多元性別權益之了解。

(五) 性平綱領「推動策略(五) 健康、醫療與照顧之1. 制定具性別觀點的人口、健康、醫療與照顧政策，提供公平的健康機會、醫療與照顧資源。」辦理情形：

為強化本行員工協助措施，本行112年底與宇聯管理顧問有限公司簽訂心理諮商/諮詢委託辦理合約，提供本行員工心理諮商/諮詢服務，並特於合約納入該公司需提供不同性別之心理師，同仁得依需求自由選擇之條款。使同仁諮詢能更安心自在，以呼應本項推動策略。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

本行112年無辦理對外以性別平等為主題之宣導活動。

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

本行112年無訂定/修正與性別平等相關之法案。

四、辦理與性別議題相關之研究

112年依本行性別平等推動計畫(111-114年)，完成「強化房貸之性別

差異分析，協助促進銀行房貸業務之性別平權」及「融入性別平等意識的勞動情勢研究分析」等2項部會層級議題之研究分析；研究分析年度成果已呈現於「壹、性別議題年度成果」。

五、其他性別平等推動事項

(一) 本行臉書發布業務結合性別平等之貼文6則，宣導貨幣金融知識。

1. 112年3月3日張貼「全球央行大小事搶鮮看：政大經濟系兼任教授朱美麗接任本行副總裁；日前美國拜登政府宣布 Fed 副主席 Brainard 接任白宮國家經濟委員會主任，而日本政府則提名植田和男出任 BoJ 總裁」。觸及人數計4,097人、按讚數211次、互動次數計1,082次。
2. 112年3月6日張貼「性平小故事—英鎊10元上的女性 Jane Austen」，奧斯丁藉由傳達教育及閱讀的重要性喚醒女性獨立意識，因此被視為「啟蒙女性主義」的代表。觸及人數計3,601人、按讚數190次、互動次數計630次。
3. 112年4月10日張貼「性平小故事—美鈔上的女性簽名」，兩位偉大的女性美國財政部長葉倫（Janet Yellen）及財政部司庫瑪勒巴（Lynn Malerba）的簽名成為美鈔歷史上第一次出現的女性簽名，完成一項性別平等的重要里程碑。觸及人數計4,120人、按讚數145次、互動次數計288次。
4. 112年4月28日張貼「今天誰來開講：前以色列央行總裁 Karnit Flug，以身為女性、央行基層出身，談央行家的專業、模型的侷限及性別議題」。觸及人數計2,158人、按讚數118次、互動次數計270次。
5. 112年8月15日張貼「性平小故事加拿大1元紀念幣上的女性 Kathleen Coleman」，科爾曼為北美第一位獲得戰地記者資格的女性，為加拿大新聞界帶來深遠的影響。觸及人數計3,259人、按讚數133次、互動次數計236次。
6. 112年11月13日張貼「性平小故事—紐西蘭10元流通鈔券人物 Kate Sheppard」，凱特·謝伯特致力於促進性別平等，讓紐西蘭成為世界

上第一個授與女性投票權的國家。觸及人數計1,737人、按讚數80次、互動次數計127次。

(二) 本行內部刊物刊登性別平等相關資訊，深化同仁性別平等意識；出刊時以電子郵件寄送本行全體同仁，並登載於本行電子布告欄，供同仁掌握出刊訊息，並得隨時參閱。

1. 人事服務簡訊

- (1) 112年1月份第295期宣導「性別工作平等法性騷擾防治之相關規定」，配合行政院人事行政總處轉勞動部函，重申性別工作平等法（112年8月名稱修正為性別平等工作法）性騷擾防治之相關規定，並連結性別工作平等法及本行性騷擾防治措施申訴及懲處處理要點。
- (2) 112年2月份第296期宣導「本行職員年齡性別統計」，刊登本行職員截至111年12月底之年齡性別統計，並宣導本室於本行全球資訊網「性別主流化專區」，除職員年齡性別統計外，亦放置職員學歷、主管級別、職等等性別統計資料，同仁可至專區參閱。
- (3) 112年4月份第298期宣導「修正中央銀行性騷擾防治措施申訴及懲處處理要點」，增訂本行首長及本行所屬事業機構主持人涉及性別工作平等法之性騷擾事件者之處理程序。
- (4) 112年6月份第300期宣導「行政院辦理性平小學堂有獎徵答活動」，鼓勵同仁踴躍參加。
- (5) 112年7月份第301期宣導行政院委託社團法人台灣彩虹平權大平台協會辦理之「我國多元性別(LGBTI)者生活狀況調查」研究報告調查結果，並附上完整報告連結，鼓勵同仁參閱。
- (6) 112年10月份第304期刊登本行8月間辦理之性別主流化教育訓練「從性別平等意識培力到央行性別友善環境的實踐」之CEDAW知識測驗解答，加深同仁學習印象，亦增加未參訓同仁對CEDAW之瞭解。
- (7) 112年12月份第306期起，於人事服務簡訊規劃性平專區，刊登性平相關資訊。該期刊登「性別友善職場圖文懶人包（一）」，

推廣行政院性別平等處委託財團法人婦女權益促進發展基金會製作性別友善職場圖文懶人包「工作生活平衡」，搭配企業範例，以增進同仁對性別友善職場之瞭解和具體行動。

2. 廉政電子報

- (1)112年7月份第88期刊登「跨性別友善指引」，宣導辦理公務與民眾接觸時，若無法明確判斷對方性別，可詢問「請問您怎麼稱呼？」以尊重對方的性別認同或想使用的稱謂。
- (2)112年10月份第89期刊登「跨性別友善指引」，宣導辦理業務須請民眾提供身分證件核對時，若遇跨性別或穿著打扮與證件不一致情形，應發揮同理心並展現專業，避免用眼神打量或以歧視用語質疑，以尊重跨性別者人格尊嚴。

3. 法務快易通

- (1)112年1月份第143期刊登〈建構驍勇善戰斯巴達的性別觀念與法律制度〉。
- (2)112年2月份第144期刊登〈什麼？印尼新的刑法竟然禁止非婚性行為及非婚同居！〉。
- (3)112年4月份第146期刊登〈死後結婚不稀奇，那死後離婚行不行？〉。
- (4)112年5月份第147期刊登〈波士頓馬拉松的女性跑者〉。
- (5)112年6月份第148期刊登〈人權加油站〉專欄，收錄露絲·貝德·金斯堡（Ruth Bader Ginsburg）名言。
- (6)112年7月份第149期於〈法學英文〉及〈法學名詞放大鏡〉專欄，刊登有關「非婚生子女」及其「準正」、「認領」之議題。
- (7)112年10月份第152期於〈法學名詞放大鏡〉專欄，刊登介紹夫妻法定財產制之議題（一）。
- (8)112年11月份第153期於〈法務新訊精選〉專欄，刊登最高行政法院就「施行變性手術始得申請性別變更登記，違反法律保留與比例原則」之判決要旨，及於〈法學名詞放大鏡〉專欄，刊登介紹夫妻法定財產制之議題（二）。

(9)112年12月份第154期於〈法學名詞放大鏡〉專欄，刊登介紹夫妻法定財產制之議題(三)。

(三) 向其他機關、民間私部門推動性別平等

1. 促請銀行辦理各項貸款（包括企金及消金業務）應落實性別平等

(1)本行例行於每季理事會前邀請2家銀行簡報金融業務相關事宜；為落實普惠金融及性別平等，已將性別平等相關主題納入銀行簡報議題，並籲請銀行辦理各項貸款應落實性別平等，不得有性別歧視之情事。

(2)112年8月及11月邀請臺灣銀行、中國信託、土地銀行及台新銀行等4家銀行來行簡報，前開銀行除於會中說明性別平等推動概況、提供消費者貸款及中小企業貸款等性別統計情形外，均表示將積極落實性別平等。

2. 向教育單位、其他機關、民眾推廣本行券幣數位博物館與性別平等相關之主題特展

(1)本行於112年7月31日在「全國教師在職進修資訊網」開立實體課程，向全國參與課程之教師傳授新臺幣相關知識，並於課程中播放行政院性別平等處製作之性平影音文宣，以及推廣本行券幣數位博物館與性別平等相關之主題特展：

①實體課程除向參與課程之教師宣導新臺幣相關知識外，並於課程進行中，播放1則行政院性別平等處所製作之性平影音文宣，再導覽本行券幣數位博物館與性別平等相關之主題特展－「人權鬥士」及「女性的光輝」，其中「性別平等」單元共展出27件與性別平等相關之世界券幣。

②透過此等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，並鼓勵教師於授課時，帶領學生共同瀏覽本行券幣數位博物館，除觀賞世界各國鈔券之設計風格與特色外，期藉由性平處之性平影音文宣，以及本行券幣數位博物館之主題特展，提升教師及學生對性別平等議題的認識及重視。

(2)本行參與112年11月11日行政院消費者保護處於國立國父紀念館

舉辦之「聰明消費嘉年華園遊會」並設置宣導攤位，以寓教於樂的實體活動向其他參與之政府機關及民眾宣導新臺幣相關知識、推廣本行券幣數位博物館與性別平等相關主題特展，以及設計性平互動小遊戲強化參與者之性平意識：

- ①活動除向參與者宣導新臺幣相關知識及政策外，亦於攤位兩旁張貼宣傳海報，推廣本行券幣數位博物館與性別平等相關之主題特展－「人權鬥士」及「女性的光輝」；另於整點進行性平互動小遊戲，除於有獎徵答中加入與性平有關之題目外，參與者與性平標語拍照並上傳網路社群平台即可獲得精美小禮物。
- ②期透過該等與性平相關之主題特展，瞭解歷史上為性別平等、女權及人權奮鬥，而具有重大貢獻的人物，並藉由性平互動小遊戲，強化參與者性別平等意識及提升性別敏感度。

3. 向督導之民間私部門推動性別平等

(1)外匯經紀商為本行督導之民間私部門，本行已於112年發文鼓勵外匯經紀商董事採行三分之一性別比例原則，以達成向民間私部門推動性別平等目標。

(2)目前我國二家外匯經紀商董事性別比例如下：

- ①台北外匯經紀股份有限公司董事為女性者佔23%，男性佔77%。
- ②元太外匯經紀股份有限公司董事為女性者佔18%，男性佔82%。

4. 向各代庫機構、各清算銀行推動性別平等

(1)為提升代庫機構參訓學員性平意識，本行112年4月18日舉辦國庫業務講習會線上課程，於課程午休時間播放行政院性別平等會網站之性別平等相關宣導影音；課後回收意見調查表205份，其中對本年講習整體滿意度為：94%表示非常滿意及6%表示滿意。

(2)為提升與會學員之性平意識，本行112年6月20日舉辦中央政府債券業務講習，於課程休息時間播放數則行政院性別平等會發布之性平相關宣導影音；課後回收意見調查表101份，其中對本年講習整體滿意度為：97%表示非常滿意及3%表示滿意。

(四) 免報院之案件辦理性別影響評估

1. 央行數位貨幣意見委外調查案

(1)本調查案分為質化及量化調查階段，其中112年9月已完成的質化調查受訪者計44位，包含23位生理男性(52%)及21位生理女性(48%)，性別比例相當，未有性別差異，有利瞭解不同性別對央行數位貨幣之需求及看法。

(2)後續在量化問卷階段之調查對象，將包含可分析未來數位貨幣之主要使用客群及數位貨幣弱勢群體人口特徵（如性別、年齡、身心障礙、教育程度、婚姻、收入或資產、居住區域、職業等）；其中在性別部分將新增選項，例如「多元性別」或「不願填答」之選項，以兼顧多元性別之意見。

2. 中央銀行餐廳廁所整修工程採購案

參照「中長程個案計畫性別影響評估檢視表【簡表】」所定程序，邀請本行性別平等專案小組外聘委員周委員愷嫻擔任性別諮詢員，辦理性別影響評估。於兼顧多元性別、年齡及行動不便同仁安全與隱私原則下規劃並已完工，大幅提升餐廳廁所空間品質，建構性別友善之使用環境。

3. 中央銀行行區瀝青混凝土刨鋪及樹木移植工程

參照「中長程個案計畫性別影響評估檢視表【簡表】」所定程序，邀請本行性別平等專案小組外聘委員周委員愷嫻擔任性別諮詢員，辦理性別影響評估。於兼顧性別、年齡及行動不便者需求原則下規劃，完工後除可提升行區安全與美觀，並可建構兼顧性別差異暨方便行動不便及其必要陪伴者使用之友善職場環境。