

中央銀行性別平等推動計畫（108 至 111 年）

壹、整體目標與重點

- 一、促進決策參與之性別平等，達成本行內部委員會或小組委員任一性別不少於三分之一之目標，並持續提升性別比率。
- 二、推動性別意識培力，建立性別平等正確觀念；精進本行哺（集）乳室設施，滿足女性同仁哺育嬰兒需求；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。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

（一）促進決策參與之性別平等

1. 重要性

行政院致力促進決策參與之性別平等，《CEDAW》亦強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性。本行爰配合列為本行性別平等推動計畫（108 至 111 年）之院層級議題。

2. 現況與問題

行政院各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事，須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標。本行無捐助之財團法人，所屬中央印製廠、中央造幣廠非屬公司組織，爰無董監事，本項議題係以本行內部委員會或小組委員任一性別不少於三分之一為目標，並持續提升性別比率。

3. 性別目標與策略

性別目標	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)
<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>本行勞工退休準備金監督委員會：</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>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。</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>二、已達成任一性別不少於</p>	<p>研議相關措施或修正相</p>	<p>一、本行人事評審考核會：110</p>	<p>110年： 達成目標數3個，累</p>

性別目標	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)
	<p>三分之一者，持續提升性別比例。</p>	<p>關規定，提升性別比例。</p>	<p>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，以任一性別比率達40%為目標。</p> <p>三、本行廉政會報：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>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>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。</p>	<p>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>	<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</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>

性別目標	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)
			<p>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>四、本行性騷擾申訴處理委員會：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>五、本行資料開放諮詢小組：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</p>	

性別目標	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)
			<p>統一規範，將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>六、本行推動業務委託民間辦理評核小組：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>七、本行廉政會報：依中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點，訂定中央銀行廉政會報設置要點，建議性別比例原則宜</p>	

性別目標	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)
			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。	

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：推動性別意識培力，建立性別平等正確觀念

1. 重要性

推動性別意識培力，建立性別平等正確觀念，乃消除性別歧視，促進性別平等之有效途徑。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，爰本行致力推動性別意識培力，建立同仁性別平等正確觀念。

2. 現況與問題

本行一向重視性別意識培力，致力建立本行同仁性別平等正確觀念，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。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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):	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	一、舉辦專題演講，邀請學者專家到行講授。 二、舉辦電影賞析

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	108年：75% 109年：80% 110年：86% 111年：90%	部訓練，並鼓勵同仁選讀相關數位課程。	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」選讀相關數位課程。

(二) 性別議題 2：精進本行哺(集)乳室設施，滿足女性同仁哺育嬰兒需求

1. 重要性

我國近年出生率低落，已成為當前國安問題之一。政府為維護婦女於公共場所哺育母乳之權利，並提供有意願哺育母乳之婦女無障礙哺乳環境，已制定「公共場所母乳哺育條例」，本行配合設置哺(集)乳室並依「公共場所哺(集)乳室設置及管理標準」，維持哺(集)乳室整潔、舒適與安全環境，以利女性同仁母乳哺育嬰幼兒，降低同仁嬰兒哺育與工作間之衝突，讓同仁於工作場所中能更安心地哺(集)乳。

2. 現況與問題

工作場所如未提供適當之哺(集)乳空間，將使同仁因哺(集)乳之不便，而花費更多的時間。當同仁面臨工作時限壓力以及為嬰兒準備食物的衝突下，可能進而影響後續生育意願，或是選擇放棄工作。

對身兼二職的女性同仁而言，需要雇主協助其在工作與哺(集)乳間取得平衡。本行哺(集)乳室之設置與管理，符合「公共場所哺(集)乳室設置及管理標準」，持續精進本行哺(集)

乳室之品質，讓女性同仁能安心工作與哺（集）乳，並以其使用滿意度為關鍵績效指標。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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)乳室設置及管理標準」相關規定辦理，並持續注意更新與改善。

(三) 性別議題 3：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

1. 重要性

本行為達成法定經營目標，必須仰賴優秀人才，同仁健康至關重要。鑒於預防重於治療，爰舉辦身心健康系列活動，邀請學者專家就身心健康相關議題，分享經驗與新知，或辦理影片賞析，豐富同仁藝文涵養，藉由不同管道，期望提升不同性別同仁參與度，進而增進同仁身心建康。

2. 現況與問題

本行一向重視同仁身心健康，為增進同仁健康知識以及紓壓抗疲，定期辦理身心健康系列活動，女性參與情形較男性踴躍。為期能鼓勵男性同仁踴躍參與，將藉由多元宣導管道，以增進

全體同仁健康知識，陶冶身心，達到預防重於治療，促進身心健康。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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。

參、考核及獎勵

本行對於執行本計畫著有績效人員，得由本行性別平等專案小組建議對該單位及有關承辦人員酌予敘獎。