

中央銀行113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，均已達成委員任一性別不少於三分之一，其中7個已達成40%。未來委員會或小組改選時，將持續推動委員任一性別比率達40%，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100%</p> <p>114年：達成率100%</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>本行所屬委員會或小組共8個，計7個已達成委員任一性別比率達40%；另1個委員會已達成委員任一性別比例達三分之一，惟因委員總人數為3人，爰不列入任一性別比率達40%之統計。爰達成率100% (7/7)，達成113年目標值100%，分述如下：</p> <p>一、本行資料開放諮詢小組：委員總人數12人，男性7人(58.33%)，女性5人(41.67%)，委員任一性別比率達40%。</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、本行人事評審考核會：委員總人數21人，男性11人(52.38%)，女性10人(47.62%)，委員任一性別比率達40%。</p> <p>三、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%)，委員任一性別比率達40%。</p> <p>四、本行性騷擾申訴處理委員會：委員總人數11人，男性5人(45.45%)，女性6人(54.55%)，委員任一性別比率達40%。</p> <p>五、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(42.86%)，女性4人(57.14%)，委員任一性別比率達40%。</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>六、本行勞工退休準備金監督委員會：委員總人數3人，男性2人(66.67%)，女性1人(33.33%)，委員任一性別比率達三分之一。因委員總人數為3人，爰不列入任一性別比率達40%之統計。</p> <p>七、本行廉政會報：委員總人數19人，男性9人(47.37%)，女性10人(52.63%)，委員任一性別比率達40%。</p> <p>八、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%)，委員任一性別比率達40%。</p>

檢討策進：

本議題之113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><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>一、113年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）之參訓率如下，已達成113年之目標值92%：</p> <p>（一）一般人員： 共592人，其中男性267人（45%），女性325人（55%）；參加性別主流化訓練相關課程達2小時以上者計566人，其中男性256人（45%），女性310人（55%），達成率96%。</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98人，其中男性30人（31%），女性68人（69%），皆完成性別主流化訓練相關課程</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>達2小時以上，達成率100%。</p> <p>二、113年本行人員性別主流化訓練參訓情形如次：</p> <p>(一) 參加外部訓練：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 行政院舉辦「第22屆金馨獎頒獎典禮暨行政院所屬各部會及直轄市、縣(市)政府性別平等專案小組交流會」，計女性2人參加。 2. 行政院人事行政總處舉辦「113年度性騷擾防治宣導說明會-北部場次」，計女性1人參加。 3. 行政院人事行政總處公務人力發展學院舉辦「向性騷擾Say No-您必須知道的事(防治/申訴/關懷資源)」、「機關與組織該如何做?性平三法修法新變革」、「人事人員面對性騷擾案件(含性平申訴案件)處理實務及機關防治責任」，皆計女性1

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>人參加。</p> <p>4. 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1人參加。</p> <p>5. 國家文官學院舉辦公務人員考試錄取人員基礎訓練性別平等課程，計34人參加，其中男性18人(53%)，女性16人(47%)。</p> <p>6. 行政院舉辦「『APEC 促進照顧相關數位健康科技之性別平等與包容性』研討會」，計女性1人參加。</p> <p>7. 國立故宮博物院舉辦「『博物館中的LGBTQIA+ 平等與可見性』國際線上論壇」，計女性1人參加。</p> <p>(二)參加本行自辦有獎徵答、專題演講：</p> <p>1. 本行人事室舉辦2次「性別主流化宣導」有獎徵答活動，113年3月舉辦</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>第1次計673人參加，其中男性292人(43%)，女性381人(57%)；113年8月舉辦第2次計659人參加，其中男性282人(43%)，女性377人(57%)。</p> <p>2. 本行人事室辦理「解構3部電影中的性別平等—從CEDAW架構下的性別平權到新修正的性平三法內容培力」專題演講，邀請本行性別平等專案小組外聘委員林委員承宇擔任講座：</p> <p>(1) 中高階主管班</p> <p>A. 以中高階主管人員為參訓對象，講座從「權勢關係」之性騷擾規定出發，從主管的角度該如何防治職場性騷擾，再帶入個案討論，讓主管瞭解，如遇到性平事件時，該如何著手處理。</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>B. 113年7月30日辦理2場次，共131人參訓，其中男性38人(29%)，女性93人(71%)。專題演講結束後，辦理滿意度意見調查，調查結果滿意度達91%。</p> <p>(2) 一般人員班</p> <p>A. 以非主管同仁為參訓對象，講座以培力新修正性平三法出發，輔以個案培力同仁熟悉性平三法之法律規範中之權利。</p> <p>B. 113年6月27、28日辦理4場次，共439人參訓，其中男性212人(48%)，女性227人(52%)。為瞭解參加人員學習成效，抽選第1場次於專題演講前後辦理性別平等知識測驗，測驗結果前測平</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>均64.36分，後測平均92.66分，顯示課程內容有助於增進本行一般人員對性平三法暨CEDAW之瞭解。</p> <p>3. 本行人事室舉辦2場次「性騷擾防治與處理實務」專題演講，以本行科長以上人員為參訓對象。講座從MeToo運動的起源出發，以及其於美、日、韓、中等國引發的效應，並分析臺灣的MeToo運動為何較晚發生，進而帶領同仁認識性騷擾及性侵害的核心概念與常見迷思，過程中輔以大量實務案例，加深同仁理解，培力同仁性別意識及性騷擾敏感度。2場次共139人參訓，其中男性44人(32%)，女性95人(68%)，課後同仁反應良好。</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>(三)至「e 等公務園+學習平臺」等平臺選讀相關數位課程</p> <ol style="list-style-type: none"> 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」:「性別平等教育法令與政策」等47門數位課程，計212人次線上學習，其中男性81人次(38%)，女性131人次(62%)。 2. 臺北市政府公務人員訓練處:「人權運動與社會說服:以新住民與婚姻平權為例」等6門數位課程，計6人次線上學習，其中男性3人次(50%)，女性3人次(50%)。

檢討策進：

本議題之113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
<p>分析房貸業務之性別差異，提供金融業務主管參考，以協助促進銀行房貸性別友善化</p>	<p>112年：不同年收入之房貸性別資料分析。</p> <p>113年：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>	<p>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。</p>	<p>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> <p>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>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 請說明年度成果：</p> <p>本行金融業務檢查處113年完成不同擔保品座落縣市別之房貸性別資料分析。考量不同性別是否能公平地自金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>一、研究分析方法</p> <p>本行金融業務檢查處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2023年之年資料，涵蓋不同性別之平均餘額、利率、貸款成數、貸款者年齡、年收入及房貸擔保品等方面，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，例如除考量性別因素外，亦嘗試將擔保品坐落縣市納入分析，以找出其他可能銀行房貸性別差異之關鍵變數。</p> <p>二、研究成果與發現</p> <p>(一)我國男性薪資普遍較</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>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，另亦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)以男性與女性房貸擔保品座落縣市來看，22縣市中，男性房貸人數、房貸餘額及建物坪數仍多高於女性；迴歸分析結果亦顯示擔保品位於特定地區(六都及新竹縣市)之男性房貸餘額顯著</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>高於其他群組，非特定地區(六都及新竹縣市以外之14縣市)女性房貸餘額則相對最低。未來可強化該女性族群之經濟扶持，以提升其取得房貸能力。</p> <p>(五)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，以及非特定地區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> <p>(六)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房貸額度與房貸成數。此外，男性借戶擔保品座落縣市之房貸人數、房貸餘額及建物坪數多高於女性，亦反映</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>女性房貸戶在房貸市場處於相對弱勢。為達到普惠金融目的，未來似可考量透過金融主管機關之政策宣導，鼓勵銀行辦理授信業務時，除考量傳統徵信作業外，亦能發展新的信用徵審模型或方法，找出申報所得雖低但實質還款能力尚佳，或低收入但還款意願高之女性組群，協助其較易取得房貸。</p> <p>三、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)已於本行網站性別平等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>

檢討策進：

本議題之113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
<p>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職責對性別平等的重視</p>	<p>112年：分析疫情對性別勞動情勢之衝擊</p> <p>113年：近年就業與薪資之性別差異分析</p> <p>114年：人口走勢之性別分析</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p> <p>二、依據內政部人口統計及國發會之推估資料，分別走勢。</p>	<p>■達成 □未達成 請說明年度成果：</p> <p>本行經濟研究處113年完成「近年就業與薪資之性別差異分析」。辦理成果已提報113年11月19日本行性別平等專案小組第49次會議，本報告並已登載於本行網站性別平等專區。</p> <p>本報告研究動機為，由於勞動市場情勢的變化會影響物價穩定與經濟成長，故探討勞動市場之性別差異與其變化的影響，有助本行了解性別差異如何影響物價與經濟發展的長期趨勢，進而擬定與推動施政措施，並提供相關權責部會參考，有助於其施政措施之擬定與推動。</p> <p>一、本報告分析方法</p> <p>本報告採2014~2023年多面向勞動統計資料，探討性別勞動情勢(如就業、失業率)之變化，並以人力資源調查統計之交叉統計資料，分析不同教育程度及年齡層之性別差異因素，以利本行瞭解不同性別的勞動情勢變化之原因。</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、研究主要發現</p> <p>(一) 男性就業人數持續高於女性，惟差異逐漸縮小。經交叉分析發現此主要係因，高中(職)以下男性就業人數減幅高於女性，以及45~64歲女性就業人數增幅高於男性。反映女性教育程度提升及職場環境落實性別平等政策，推升女性投入職場之意願。</p> <p>(二) 男性失業率持續高於女性，惟性別差異持續縮小，主要反映高中(職)及以下男性及15~44歲男性失業率下降。</p> <p>(三) 男性勞參率雖持續高於女性，惟因政府落實性別平等，改善職場環境、輔導女性就業及促進中高齡就業等政策，女性勞參率持續增加，致性別差異縮小。</p> <p>(四) 男性總薪資均高於女性，且大致呈擴大趨勢，主要反映非經常性薪資之性別差異擴大。</p> <p>三、政策意涵</p> <p>(一) 本行長期研究勞動市場相關議題，並向政府提供建言，如落實協助中</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>高齡、婦女及青年的就業措施以提高勞參率，並建構彈性的勞動市場及提高最低工資等。</p> <p>(二)本行亦適時推出貨幣與信用等政策以協助經濟發展，如2020年本行亦因應疫情降息並推出中小企業貸款專案融通方案，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)未來本行將根據國內外經濟金融情勢變化，採取妥適政策來促進國內總體經濟及勞動市場穩定，有助性別就業穩定及薪資成長。</p> <p>四、研究之應用深化</p> <p>已於本行官網性別平等專區－性別分析報告揭露前述分析報告；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113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、113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）決策權力職位性別平衡

（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。」）

相當簡任以上人員及擔任主管職務人員均肩負決策權力與責任，本行此2類人員女性比率均高於男性，且任一性別比率達三分之一，性別比例平衡，達成權力的平等：

1. 相當簡任以上人員

113年本行相當簡任以上人員（含政務人員）共99人，其中男性35人（35%），女性64人（65%）。

2. 擔任主管職務人員

113年本行相當薦任以上正副主管共115人（含政務人員），其中男性40人（35%），女性75人（65%）。

（二）本行陞任高階人員女性比率高於男性

（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。」）

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年起辦理科長及襄理級人員管理才能發展系列課程。經歷年培力，本行陞任高階人員女性比率高於男性，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等：

113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14人，其中男性4人（29%），女性10人（71%）。

（三）本行參與鄰近機關職場互助教保服務中心聯合托育教保服務

（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。」）

為應本行員工托育子女、孫子女之需求，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、農業部、衛生福利部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) 本行113年委外辦理員工心理諮商/諮詢服務，提供員工不同性別之心理師/諮詢師

(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。」)

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113年心理諮商/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/諮詢師，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113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113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

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	票據交換業務個人支票存款戶之性別及年齡層票信狀況分析	本行業務局	單位自辦	<p>金融機構受理個人支票存款戶開戶通常評估其往來情形及財務狀況，為瞭解票據業務與性別差異之相關性，本報告以台灣票據交換所提供之票據交換業務性別統計資料進行有關性別票信狀況研究。</p> <p>研究結果顯示，個人支票存款戶開戶之男女性別比率，與家庭經濟戶長之男女性別比率及新增中小企業主男女性別比率相當，顯示支</p>

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
				<p>票開戶方面未因性別存在差別待遇，落實普惠金融之性別包容。此外，男性退票張數及拒絕往來戶數比率高於男性之個人支票存款戶開戶比率；女性則反之，且各個年齡層之男性退票張數及拒絕往來戶數比重皆約為女性之 2 倍，顯示女性之票據信用似較男性為佳。</p> <p>另以年齡層分析，因年輕族群逐漸改以電子支付與行動支付為支付工具，在個人支票存款戶之開戶數、存款不足退票張數及拒絕往來戶等方面，皆以未滿 30 歲之年輕族群最少，而以 60 歲以上之中高年齡層最多。</p> <p>未來本行似可就票據信用之性別指標適時公布相關統計，供執票人參考，以利金融機構及大眾瞭解支票存款戶開戶之性別包容性及不同性別或年齡層之票信情形，並持續關注中高年齡層女性之票據信用及使用情形，以維護其使用票據之權益。</p>

另113年依本行性別平等推動計畫（111-114年），完成部會層級議題「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」之113年研究分析；研究分析年度成果已呈現於「壹、性別議題年度成果」。

五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與 其他【B】	應納入設置 依據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	8				8
	%	100%				100.00
未達 1/3	個數	0				0
	%	0%				0.00
總計	個數	8				8
	%	100%				100.00

六、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形

本行無主管之政府捐助財團法人。

七、主管之國營事業將性別比例納入設置依據情形

本行所屬中央印製廠、中央造幣廠為生產事業機構，非屬公司組織，無設立董、監事。

八、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8則

1. 113年1月4日張貼「國庫小知識—小額投資人申購公債的性別概況」，結合小額投資人公債申購與性別平等議題，發現110到112年女性申購公債金額比重與男性相當，有助宣導性別意識。觸及人數計3,370人、按讚數計112次。
2. 113年3月8日張貼「央行祝全國女性同胞婦女節快樂！婦女節從何而來？國際間金融機構實現性別平等的情形如何？小編報您知！」，介紹國際婦女節的由來，並介紹國際間金融機構實現性別平等的情形。觸及人數計2,147人、按讚數計187次。
3. 113年3月12日張貼「性平小故事—韓國第一位登上鈔券的女性申師任堂」，申師任堂是兼具傳統與現代思維的藝術家，對朝鮮畫作發展具有

貢獻。觸及人數計2,222人、按讚數計48次。

4. 113年6月17日張貼「性平小故事－英國皇家造幣廠首位女性廠長 Anne Jessopp」，Anne Jessopp 不僅為造幣廠開創新的未來，也打破職場性別框架，鼓勵女性勇於追求自身目標。觸及人數計2,231人、按讚數計74次。
5. 113年9月4日張貼「個人戶支票戶開戶及票據信用之性別及年齡概況分析」。觸及人數計2,689人、按讚數51次。
6. 113年9月9日張貼「實現性平之路-奧運」，2024年巴黎奧運男女運動員人數比例各占50%，為實現性別平等的重要里程碑；我國女性運動員的總得牌數占比更將近60%。觸及人數計2,753人、按讚數計59次。
7. 113年10月2日張貼「全球央行大小事搶鮮看：全球央行管理層女性占比創新高，本行主管亦女力當道！」，介紹全球185家央行擔任央行總裁、副總裁及高階主管的女性占比，並介紹本行的女性占比高達65.8%。觸及人數計2,811人、按讚數計142次。
8. 113年10月7日張貼「性平小故事－日本女子教育開創者津田梅子」，津田梅子創辦女子英學塾，終身致力於提升日本女性地位及高等教育。觸及人數計1,935人、按讚數計47次。

(二) 向民間私部門、教育單位推動性別平等

1. 促請銀行辦理消費性貸款落實性別平等

- (1) 本行業務局每季理事會前定期召開會議，邀請銀行來行簡報；該局訂定促請銀行辦理消費性貸款落實性別平等之計畫，將性別平等相關主題納入簡報議題，並籲請銀行辦理貸款應落實性別平等，不得有性別歧視之情事。
- (2) 113年2月、5月、8月及11月本行業務局均邀請銀行來行簡報，該等銀行於會中說明辦理消費性貸款性別統計、員工性別比率及營造性別友善職場相關作法等，且均表示積極持續落實性別平等。

2. 向督導之民間私部門宣導性別平等

- (1) 外匯經紀商為本行督導之民間私部門，目前有台北外匯經紀股份有限公司及元太外匯經紀股份有限公司。兩家外匯經紀商之董事依照

公司法由股東會選舉產生，本行非其股東，無權指派人員參與董事選舉，惟本行仍以函文至兩家外匯經紀商之方式，宣導政府重要政策，鼓勵外匯經紀商採行三分之一性別比例原則，期促進其業務決策參與之性別平等。

(2)本行外匯局於113年9月18日以台央外肆字第113032285號函覆台北外匯經紀股份有限公司有關監察人國泰世華商業銀行改派代表之公文時，併向該公司宣導採行三分之一性別比例原則，重視不同性別者的經驗與觀點。

3. 向各代庫機構、各清算銀行宣導性別平等

(1)為提升代庫機構參訓學員性平意識，本行國庫局113年4月19日舉辦國庫業務講習線上課程，於報名表中新增學員性別統計，並將性平宣導納入正式課程，參訓學員於課後填復之意見調查，表示對性平課程內容持正面評價，課後回收意見調查表202份，其中對本次講習整體滿意度為：96%表示非常滿意、3%表示滿意及1%表示普通。另於講習後函送代庫機構課程光碟（含性平宣導影片）時，一併請其配合協助推廣。

(2)為提升清算銀行與會學員之性平意識，本行國庫局113年5月8日舉辦中央政府債券業務講習線上課程，於報名表中新增學員性別統計，並將性平宣導納入正式課程，參訓學員於課後填復之意見調查，表示對性平課程內容持正面評價，課後回收意見調查表105份，其中對本次講習整體滿意度為：98%表示非常滿意及2%表示滿意。課程光碟（含性平宣導影片）函送各清算銀行供其納入內部訓練教材，期能擴大性平宣導成效。

4. 向教育單位推廣本行券幣數位博物館與性別平等相關之主題

本行發行局於113年10月4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－「女性的光輝」及「人權鬥士」，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。

(3)本次課程參加人數為30人，其中男老師14人(47%)，女老師16人(53%)。課程滿意度調查結果顯示，約有26人(87%)認為此次課程可提升老師們對性別平等的瞭解。

(三)現有性別統計新增不利處境者之複分類

113年間，本行現有之職員學歷、年齡、主管級別等3項性別統計，新增「身障人數」(屬不利處境者)之複分類，辦理情形提報113年7月26日本行性別平等專案小組第48次會議，並公開於本行網站性別平等專區。

(四)辦理性別影響評估

由於本行兼具行政機關與國營事業性質，屬營業基金預算，且業務性質特殊，並無中長程個案計畫，113年間亦未有法律案之訂定或修正等應辦理性別影響評估之案件。113年間參照「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，自辦免報院之性別影響評估案件3件，辦理情形如下：

1. 本行員工一般健康檢查採購案

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、隱私原則，及性別諮詢員建議妥適規劃健檢項目，並已完成健康檢查，以符合職業安全衛生法令，並兼顧員工福利及維護本行同仁健康。

2. 本行113年委外甄選駐衛警察隊隊員案

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。本案刻正辦理採購作業，擬於甄選作業辦理完畢後，增加報考考生、實際到考考生、錄取考生、實際報到考生等4項性別統計，透過比較，更清楚了解性別是否，以及如何影響其錄取結果。

3. 本行行區警報設備汰換採購案

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。於規劃階段，先對使用單位人員進行需求調查，以應不同性別、年齡、障礙別員工使用需求，配合增設營業廳部分座位緊急壓扣開關，重新檢討調整哺集乳室與性別友善廁所之緊急壓扣開關，及性別諮詢員建議修改本案需求書。完工後將可大幅提升本行警報設施之穩定性、縮短緊急應變處理時間，以保障工作場所之安全，營造安全性別友善之職場環境。

(五)拍攝女性紀實影展宣導影片

本行所屬國營事業中央印製廠拍攝2部女性紀實影展宣導影片-「印製課女鈔人」及「監查課女鈔人」，闡述女性在鈔券印製生產中，跨越性別藩籬，成為生產主力的重要角色，讓傳統以男性為主的印製產業，呈現嶄新的風貌。113年11月19日分別於本行 Youtube 及中央印製廠官網上架，觀看次數分別為600次及8,130次。