

中央銀行性別平等推動計畫（111 至 114 年）

壹、整體目標與重點

一、依據行政院性別平等重要議題，落實相關策略及具體做法，並以性別平等政策綱領為藍本，運用性別主流化工具，訂定本行促進性別平等相關議題，持續加強推動性別平等業務。

二、本計畫包含院層級及部會層級議題：

（一）院層級議題：促進公私部門決策參與之性別平等。

（二）部會層級性別議題，包含下列三項：

1. 推動性別意識培力，加強性別主流化訓練。
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。
3. 融入性別平等意識的勞動情勢研究分析。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題：促進公私部門決策參與之性別平等

（一）重要性說明

1. 參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。
2. 我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導決策之重要性。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第3次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c)考慮將三分之一性別比例提升至40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」，期許我國精進相關作為。

(二)現況與問題

1. 我國自 2004 年管考各部會所屬委員會、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已超過 15 年，具有一定成效，惟如 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議所揭示，為免三分之一性別比例成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限，宜將三分之一性別比例提升至 40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，政府捐助財團法人、國營事業之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有很大的進步空間。
2. 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達 40%為目標，並於 114 年前達成任一性別比率達 40%之內部委員會或小組達 75%。

(三)目標與策略

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)
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%	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，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。	111 年：達成率 62.5% 112 年：達成率 62.5% 113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100%

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

1. 重要性說明

依據我國性別平等政策綱領推動策略，各機關需重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。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，業務屬性與性別平等業務相關性較低，爰本行致力推動性別意識培力，加強性別主流化訓練，使同仁具備性別敏感度。

2. 現況與問題

依據行政院 107 年修正之各機關公務員性別主流化訓練計畫，一般公務人員每年應施以 2 小時以上之性別主流化課程訓練。本行人員之參訓率近年平均為 88%，惟依據行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核之考核基準，參訓比率需達 90%，爰仍有精進空間。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
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% 114 年：93%	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。 五、鼓勵同仁至「e 等公務園+學習平臺」選讀相關數位課程。

			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。
--	--	--	------------------------------

(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

1. 重要性說明

女性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，本行配合行政院性別主流化施政政策，運用金融聯合徵信中心（下稱聯徵中心）所蒐集之銀行房貸資料，分析本國民眾申辦房貸之性別差異¹，自總體觀點，提供政府推動性別平權之金融政策參考。

2. 現況與問題

(1) 近十年男性房貸餘額、件數與占比均高於女性，貸放利率及貸款成數則無性別之顯著差異

A. 依據聯徵中心資料，近十年本國銀行對男性的房貸餘額、件數及占比均高於女性，且差異逐年小幅擴大，其中 110 年房貸餘額之男性占比為 51.36%，女性為 48.64%。初探其原因，可能因男性薪資普遍較高，且部分女性在婚後有家庭包袱，以致在工作職位和平均收入有低於男性情形，因而使房貸之男性占比略高。

B. 近十年房貸利率主要隨本行政策利率走勢而變化，大致呈下降趨勢，其中男性與女性的房貸利率分別由 98 年之 1.68% 及 1.64%，逐年縮減至 110 年之 1.51% 及 1.51%，兩者並無差異。

C. 房貸成數方面，104 年以前銀行對女性核貸成數平均高於

¹ 目前聯徵中心僅有男、女不同性別之房貸資料，未來該中心若有建檔「多元性別」（例如性別選項加上(其他 LGBTIQ 等)）之房貸資料，似可作為相關議題分析之選項，俾能呈現尊重多元之性別認同及建構友善環境，以增進本議題分析具有性別多元價值。

男性，104 年以後則反轉呈現男性高於女性情形，但 110 年銀行對男性及女性平均貸款成數分別為 70.7%及 70.56%，已無顯著差異。

(2) 房貸之性別統計與分析

依據前述初步分析，目前銀行承做房貸業務雖未因性別不同而有明顯差異，但其僅顯示房貸性別統計的部分面向²。為深入瞭解女性在銀行授信政策中，是否有其他關鍵因素影響其受到平等對待，爰規劃洽請徵信中心提供房貸客戶之性別相關統計，例如對不同所得、地區或職業³之男性與女性借款人資料，以不同維度分析銀行房貸業務之性別差異情形，並視分析結果提供金融業務主管機關（金管會）參考，以督促銀行依不同性別採取相對合宜之房貸政策。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
分析房貸業務之性別差異，提供金融業務主管機關參考，以促進銀行房貸性別友善化	112 年：不同年收入之房貸性別資料分析。 113 年：不同擔保品座落縣市別之房貸性別資料分析。 114 年：不同職業別（軍公教與非軍公教）之房貸性別資料分析。	分析房貸性別統計資料，探討可能影響銀行房貸性別差異之關鍵變數，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。	一、請聯徵中心提供房貸性別統計資料，由本行金融業務檢查處進行分析。 二、分析結果將揭露於本行官網「性別平等專區」，供金融機構及社會大眾查閱，以及

² 本行依聯徵中心最近資料對個人房貸不同性別之貸款情形分析；金管會 105 年 8 月公布之「2015 年性別統計圖像」報告，內容係就銀行承作各項放款業務及逾期情形(如放款件數、餘額、利率及逾放比率等)進行性別統計分析，統計期間為 2009 年至 2015 年底。

³ 年收入、擔保品及職業別均為房貸審核之重要因素，而此三個因素之間存在不同程度之相關性，例如，擔保品價值可能會因借款人職業別有所不同，年收入也可能影響擔保品價值，同時年收入亦會受職業別不同影響。此外，可考量對年收入、擔保品及職業別三個因素之相關性，進行統計量化分析，俾與後續性別議題扣連。

			金融業務主管機關(如金管會)政策參考。
--	--	--	---------------------

(三) 性別議題 3：融入性別平等意識的勞動情勢研究分析

1. 重要性說明

將性別平等觀念或性別平等議題融入研究分析，可喚起大眾對性別平等議題的重視，經濟研究處將就主計總處、內政部及國發會發布之次級統計或推估資料，呈現勞動市場或人口性別相關分析，以促進相關經濟性別平等政策的推行。

2. 現況與問題

本行為國家銀行，法定經營目標包括：促進金融穩定、健全銀行業務、維護對內及對外幣值之穩定，及於上列目標範圍內，協助經濟之發展。本行雖非勞動與人口政策之主管機關，貨幣政策工具如政策利率本質上對所有性別均一體適用，而難以針對不同性別進行差別設定；惟本行仍希冀透過勞動市場與人口相關報告進行性別分析，以提供臺灣各界對勞動市場與性別關聯性之認識，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與融入。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
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	112 年：分析疫情對性別勞動情勢之衝擊。 113 年：近年就業與薪資之性別差異分析。 114 年：近年薪資與工時之性別差異分析。	以較廣泛面向之國內外統計資料，綜合分析勞動市場之性別差異與變化以及其影響因素，提供政府相關部會於研擬未來勞動市場相關政策之參考。	利用國內相關部會(如主計總處、勞動部、財政部)與國際(如 OECD)之勞動統計資料(如就業、失業、勞參率、薪資、工時、所得等)，並參考國內外相關文獻，分析薪

在協助經濟發展之法定職責中對性別平等議題的重視			資與工時之性別差異。
-------------------------	--	--	------------

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。