

中央銀行性別平等推動計畫（115 至 118 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. 研析國際央行推動性別平等做法，公私協力向業務往來單位推動性別意識培力。
 2. 貨幣及紀念幣設計研議納入女性元素，推廣性別平權。
 3. 銀行信用卡核發額度之性別統計與分析。

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，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，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。此外，聯合國永續發展目標(SDGs)強調確保婦女全面參與政治經濟與公共決策，以及有公平的機會參與各個階層的決策領導；「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第25(c)點次更指出「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」。第4次國家報告結論性意見與建議第26(c)點次亦提出「為公、私營部門組織建立明確的指標、數據收集和績效評分系統，以及與監管相關的激勵措施，以改善監測機制，並在過程中確保婦女非政府組織、私營部門和民間社會組織的充分參與」，期許我國能精進相關作為。

(二)現況與問題

1. 我國自 93 年起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，並自 111 年起輔導各部會任一性別比例朝向 40% 邁進，相關工作已初具成效，惟如 CEDAW 第 40 號一般性建議所指出，儘管締約國針對婦女有權在所有決策系統中享有平等和包容性的代表權，取得了重要的進展，但這項權利仍未得到尊重，這也嚴重阻礙了 CEDAW 規定的所有其他權利的落實。
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比例達 40%，以及達成委員性別衡平性為目標。

(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	一、機關所屬委員會委員任一性別比例達 40% 之達	1. 研議相關措施或修正相關規定，提升	一、本行所屬委員會或小組共 8 個，計 6 個已達成委員任一性別比例達 40%；另 1 個委員	一、所屬委員會或小組委員任一性別比例達 40% 之達成率： 115 年:100%

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)
會委員朝性別均等邁進	成率 ¹ 為 95% 二、機關所屬委員會委員性別衡平性達成率 ² 為 70%	性別比例。 2. 訂定暫行特別措施。 3. 增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。	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例達40%之統計，委員任一性別比例達40%之現況值(114年7月)為85.7%。另性別衡平性達成率現況值(114年7月)為62.5%。 二、未來委員會或小組改選、改派或成員異動時，將持續推動委員性別衡平，促進單位非主管擔任成員、調整外聘委員人數等，以達	116年:100% 117年:100% 118年:100% 二、所屬委員會或小組委員性別衡平性達成率： 115年:75% 116年:75% 117年:75% 118年:75%

¹ 達成率=(任一性別比例達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%。

² 達成率=各機關委員會多數性別與少數性別人數相減後，數字為0或±1之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%。

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)
			成年度目標值。	

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：研析國際央行推動性別平等做法，公私協力向業務往來單位推動性別意識培力

1. 重要性說明

性別政策綱領「建構性別平等的社會文化」政策目標，強調培養全民性別平等意識及尊重多元文化的觀念，以建構性別平等社會文化。

2. 現況與問題

(1) 本行服務對象為政府機關或銀行機構，業務內容為貨幣相關之政策制訂。近年來，本行已針對同仁推動性別意識培力，加強性別主流化教育訓練，內部推動已具成效。

(2) 國際央行推動性別平等做法：

①美國聯準會每年發布之「Office of Minority and Women Inclusion Annual Report」，報告中皆會揭露員工及高階主管之性別比例；紐約聯邦準備銀行提供企業負責人性別數據與報告，研究性別貸款之挑戰及需求。

②歐洲央行在其網站明確揭示性別平衡目標(女性在高階與中階管理層的比例及每一層級設定女性任用與晉升的比例門檻)；印尼央行、馬來西亞央行及泰國央行等，亦推動女性員工及高階主管比例。

③英格蘭銀行支持英國皇家經濟學會婦女委員會(Royal Economic Society's Women's Committee)推出UK Women in Economics Network(UK WEN)計畫，透過提供財務贊助

及協助舉辦活動等，致力於提高女性在經濟學領域的代表性及影響力。

④部分央行因身兼金融監管權責，推動上市公司董事會須有一定女性席次，如新加坡金融管理局。

(3) 本行業務局、發行局、外匯局、國庫局等單位與銀行業者有業務連結，發行局並針對教育人員及金融機構人員辦理實體課程，可向業務往來單位推動性別意識培力，發揮政府部門對外之影響力。

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
研析國際央行推動性別平等做法，公私協力向業務往來單位推動性別意識培力	一、每季邀請銀行來行簡報業務內容，並將性別議題納入簡報議題，期程及目標值如次： 115年：8家銀行 116年：8家銀行 117年：8家銀行 118年：8家銀行	本行業務局持續辦理「促請銀行辦理消費性貸款及存款落實性別平等」。	每季理事會前邀請銀行來行簡報貸款業務相關事宜；促請銀行辦理消費性貸款及存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，並籲請銀行辦理相關業務應落實性別平等。
	二、每半年邀請結算機構來行簡報業務內容，並將性別議題納入簡報議程，期程及目標值如次： 115年：6家結算機構 116年：6家結算機構 117年：6家結算機構 118年：6家結算機構	本行業務局促請結算機構在人力資源與業務發展，強化性別意識培力。	每半年邀請結算機構參加「促進國內支付系統健全運作」座談會，並將性別平等納入簡報議題，促請其強化性別意識培力，提升性別平等意識。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	<p>三、針對教師及金融機構人員開設券幣相關知識實體課程，並融入推廣性別平等議題，期透過參與課程之教師及金融從業人員，賡續傳遞性別平等及人權觀念：</p> <p>115年： 辦理教師課程 1次</p> <p>116年： 辦理金融機構人員課程 1次</p> <p>117年： 辦理教師課程 1次</p> <p>118年： 辦理金融機構人員課程 1次</p>	<p>一、本行發行局將針對教師於「全國教師在職進修資訊網」開設實體課程，另針對金融機構人員開設實體課程，期望透過向老師及金融機構人員宣導券幣相關知識之際，一併推廣性別平等教育。</p> <p>二、考量新進教師或金融機構人數變動有限，為提升辦理效益並善用公共資源，爰規劃每兩年各辦理一次實體課程。</p>	<p>一、課程中播放行政院性別平等處製作之性別平等影音進行宣導，並推廣本行券幣數位博物館與性別平等相關之主題特展，以深化教師及金融人員有關人權及性平觀念。</p> <p>二、同時鼓勵教師於授課時，可主動引導學生瀏覽本行券幣數位博物館，除觀賞各國鈔券之設計風格與特色外，期藉由博物館之性平主題特展，提升學生性平意識及對人權之尊重。</p> <p>三、向金融機構人員推廣本行券幣數位博物館網站，除可利用本網站輔助學習券幣相關知識外，更可藉此瀏覽各國鈔券有關性平及人權等主題。</p>
	<p>四、蒐集往來聯行年報所揭露之董事會及員工男女性別比例等資訊：</p>	<p>一、聯準會每年發布之「Office of Minority and Women Inclusion</p>	<p>一、以各該年 The Banker 雜誌 7 月公布之全球 1,000 大資本排名資料為準。</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	<p>115年： The banker 全球資本排名前20大之往來聯行</p> <p>116年： The banker 全球資本排名前50大之往來聯行</p> <p>117年： The banker 全球資本排名前80大之往來聯行</p> <p>118年： The banker 全球資本排名前100大之往來聯行</p>	<p>Annual Report」，報告中皆會揭露員工及高階主管之性別比例。</p> <p>二、歐洲央行在其網站明確揭示性別平衡目標（女性在高階與中階管理層的比例及每一層級設定女性任用與晉升的比例門檻）。</p> <p>三、參照上述主要國家央行之揭露資訊，本行外匯局蒐集往來聯行年報所揭露之董事會及員工男女性別比例等資訊，作為內部性平參考。</p>	<p>二、根據往來聯行網站所揭露資料，蒐集各銀行男女比例等數據，以瞭解其推動性別平等之進展。</p>
	<p>五、為強化對各代庫機構及清算銀行之性別意識培力，規劃115年至118年「國庫業務講習」及「中央政府債券業務講習」持續納入性平推廣課程，預定每年參訓人</p>	<p>本行國庫局透過年度講習訓練課程，融入性別平等理念，建立常態性且具制度性的性平宣導機制及進行學員性別統計，發揮對代庫機構及清算銀行之影響力，期能深化金融服</p>	<p>一、於講習學員報名表中設有性別欄位，請代庫機構及清算銀行配合填報，俾利統計參訓學員之性別。</p> <p>二、課程中透過播放生動活潑的主題式教育宣導短片，以職場性平及營造友善職場</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	次為 300 人，期程及目標如次： 115 年：300 人次 116 年：300 人次 117 年：300 人次 118 年：300 人次	務相關領域之性平意識。	環境為主軸，促進尊重與包容的職場文化，預防性別偏見或歧視等潛在風險，並安排互動式詢答，即時掌握學員學習成效，強化宣導力度。 三、講習結束後，彙整學員滿意度及意見調查表，列入未來課程內容改進之參考。另將性平宣導短片收錄於講習課程光碟，一併函請各代庫機構及清算銀行協助推廣宣導，促其提升對性平議題之敏感度與認識。

(二) 性別議題 2：貨幣及紀念幣設計研議納入女性元素，推廣性別平權

1. 重要性說明

性別政策綱領「權力、決策與影響力篇」強調在市場經濟與社會組織中應突破與性別有關的參與限制，且在性別平權表現上期盼可引領亞洲接軌國際。

2. 現況與問題

(1) 目前主要國家紀念幣或章牌有女性圖像者包括：

①美國：1980 年發行非裔美籍女性歌手 Marian Anderson 為

主題之金質章牌。近年亦推出「美國女性 25 美分 (American Women Quarters)」硬幣鑄造計劃，以美國著名女性為主題，以表彰歷史上傑出女性。

②德國：2025 起推出「有影響力的女性(Prägende Frauen)」系列，每年發行一枚以女性德國人物為主題的 20 歐元紀念銀幣。

③法國：2016 年起發行「法國女性(Women of France)」系列紀念幣，紀念法國具有傑出貢獻的女性。

(2) 本行刻正辦理 115 年第 15 族原住民套幣發行之相關主題章牌設計及圖文稿徵稿等廠商評選，可將女性元素融入主題章牌設計，加以推廣。

(3) 研究評估於未來新臺幣鈔券主題圖案納入女性元素。

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
貨幣及紀念幣設計研議納入女性元素，推廣性別平權	115 年： 發行第 15 族原住民套幣。 116 年： 發行第 16 族原住民套幣。 117 年： 蒐集民眾對「未來新臺幣鈔券主題圖案納入女性元素」之意見。 118 年： 提出「未來新臺幣鈔券主題圖案納入女性元素」可行性報告。	一、依「金銀幣及紀念性券幣發行辦法」第 5 條規定，金銀幣及紀念性券幣之發行主題，須以國家重大慶典、重要節日、著名國際性活動，或其他具有特殊紀念意義之國家事蹟為限，故主題選定受法定條件限制。 二、平鑄套幣之發行，不受上述法規限制，本行可將性平理念納入平鑄套幣章牌及	一、套幣主題章牌設計納入女性元素，或擇用該族文化中具性平意涵之傳統頭飾、服飾圖紋及祭祀儀式配件等元素。 二、套幣內頁融入女性元素圖案，並搭配文字敘述，介紹該族女性傳說故事或文化貢獻，彰顯女性在文化延續上的重

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
		<p>內頁設計，透過視覺、文字，展現女性在原住民族群中的文化角色與貢獻，兼具藝術性、教育性與社會價值。</p> <p>三、原住民族平鑄套幣自第 1 族已陸續發行至第 14 族，目前僅餘第 15 族及第 16 族尚未發行，可於該兩族套幣設計納入女性元素。</p> <p>四、另截至目前為止，本行尚未發行任何有關女性主題之新臺幣鈔券，可考量於未來新臺幣鈔券主題設計納入有關女性人物或意象之元素，以表彰女性對社會的貢獻。</p>	<p>要角色。</p> <p>三、新臺幣鈔券主題、水印或背景圖案納入女性代表人物或元素，除可彰顯女性的卓越成就及對社會的貢獻外，亦展現本行對性別平等的重視，藉此推廣性別平權。</p>

(三) 性別議題 3：銀行信用卡核發額度之性別統計與分析

1. 重要性說明

信用卡為民眾日常交易與資金調度之主要支付及融資工具，其核發條件與信用額度，皆可能因發卡銀行業務政策及申請開卡者資歷產生差異，進而涉及消費行為及金融普惠有關性別平等議題。若因不同性別薪資結構、職業型態或社會期待等因素，

在信用評分或核卡機制中處於不利地位，將影響其金融參與機會與經濟自主權，進而不利於整體社會性別平等之落實。為促進性別主流化政策目標，建構平等、包容性之金融服務環境，透過彙整與分析不同持卡人特徵（如性別、年齡、教育程度、年收入、職業別等）對信用卡核發額度之影響，並強化相關統計資料之揭露，有助於發掘潛在性別差異與金融服務排擠情形，以實現性別平等之經濟社會。

2. 現況與問題

目前國內針對信用卡核發額度之性別統計分析尚不完備，亦缺乏系統性分析資料。就社會對性別之刻板印象推論，女性在核發額度方面可能略低於男性，或受限於所得結構、職業穩定性或傳統性別角色等因素；然而，相關主管機關尚缺乏以性別觀點出發之系統性分析，亦未建立公開揭露機制，以協助掌握性別平等推動進展。此外，現行信用卡商品設計及行銷策略似多未納入性別觀點，可能忽略特定性別族群的金融需求與使用障礙，導致金融服務摩擦，甚至排擠現象，影響金融服務提供之公平性與普惠性。

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
敦促銀行提升信用卡業務之性別平等意識	115年：完成信用卡核發額度與年收入及性別等變數之交叉分析 116年：完成信用卡核發額度與銀行類別(公、民營銀行)及性別之交叉分析 117年：完成信用卡	蒐集並分析多面向之信用卡核發額度性別統計資料，協助金融權責機關策進不同性別持卡人公平取得銀行體系信貸資源。	一、參考行政院性別平等處「性別分析參考手冊」，請聯徵中心定期提供本行不同面向之信用卡核發額度相關性別統計資料，並進行交

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	核發額度與不同教育程度、職業別(包含家管)及性別之交叉分析 118年：完成信用卡核發額度與繳款行為及性別之交叉分析		又分析，以獲取有意義之結果。 二、定期於本行網站性別平等專區揭露前述信用卡核發額度性別分析等資訊。

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。