

中央銀行性別平等推動計畫（108 至 111 年）草案

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。
- 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，滿足女性員工哺育嬰兒需求；舉辦身心健康系列活動，提升男性員工參與度，增進員工身心健康。

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。

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)
本行內部委員會或小組委員任一性別不少於三分之一	任一性別不少於三分之一之達成率。 108 年：100%	採行有效措施，落實任一性別不少於三分之一。	本行內部委員會或小組委員改選或改聘時，達成委員	任一性別不少於三分之一達成率： 108 年：100%

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)
	109 年：100% 110 年：100% 111 年：100%		任一性別不少於三分之一之比例。	109 年：100% 110 年：100% 111 年：100%

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）： 108 年：60% 109 年：65% 110 年：70% 111 年：75%	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。	一、舉辦專題演講，邀請學者專家到行講授。 二、舉辦電影賞析活動。 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，滿足女性員工哺育嬰兒需求

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，降低員工嬰兒哺育與工作間之衝突，讓員工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，將使員工因哺（集）乳之不便，而花費更多的時間。當員工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。

對身兼二職的女性員工而言，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，讓女性員工能安心工作與哺（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，滿足女性員工哺育嬰兒需求	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，以利女性員工使用。	本行哺（集）乳室專供女性員工哺（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。

(三) 性別議題 3：舉辦身心健康系列活動，提升男性員工參與度，增進員工身心健康

1. 重要性

本行為達成法定經營目標，必須仰賴優秀人才，員工健康至關重要。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，豐富員工藝文涵養，藉由不同管道，期望提升不同性別員工參與度，進而增進員工身心建康。

2. 現況與問題

本行一向重視員工身心健康，為增進員工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。為期能鼓勵男性員工踴躍參與，將藉由多元宣導管道，以增進全體員工健康知識，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，提升男性員工參與度，增進員工身心健康。	身心健康系列活動男性員工參與比率： 108年：37% 109年：38% 110年：39% 111年：40%	辦理身心健康講座及影片賞析等系列活動，宣導員工正確健康知識，以增進員工健康，尤其鼓勵男性員工踴躍參加。	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，豐富員工藝文涵養，加強宣導並鼓勵員工踴躍參加。

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。