

112 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項 中央銀行

王增勇委員

優點

業務性質不直接與性平相關，但仍認真推動，值得肯定。

綜合意見

- 一、貨幣是央行最有影響力的宣傳工具，國幣肖像的選擇是國人，甚至國際友人，認識台灣的重要管道。強烈建議央行考慮國幣肖像的選擇以多元性別平等為主題，並採取階段性作法，透過發行紀念幣，嘗試建立共識，進一步推動到國幣全面發行。
- 二、2023 年諾貝爾經濟學獎得主 Claudia Goldin 以研究女性無酬勞動著稱。女性家務勞動屬於經濟生產與再生產的範圍，但往往因為無酬導致未納入經濟考量。央行作為國家貨幣政策與總體經濟決策考量，建議針對家務無酬勞動的產值進行推估，幫助國家決策者「看見」家務勞動的經濟貢獻。

秦季芳委員

優點

對前次建議改善事項有積極回應及修正，也新增不少對提升業務融入性別平等及職場友善程度之作為，如採購納入 CSR 及錄取女性駕駛、增設孕婦或有幼童停車之專屬位置，整體環境性別平權及友善意識充足。

缺點

- 一、部分項目重複提報，各項作為與性別平等之關聯性、具體作法、受眾預估、效益或帶來的改變如何，有無進一步檢討及修正作法之需要呈現不足，在思考及說明上可再加強。
- 二、對提升性別平等之立法及行政措施，雖有宣導，但無論對內或對外，內容及方式可考慮再更多元及豐富。

綜合意見

- 一、整體努力有明顯推動及提升性別平等及友善，但對議題的敏感度及各作為環節所作的影響及改變與檢討，可善用性別主流化工具，並加強具體呈現成效，才益於未來持續或改善的基礎。
- 二、業務上作出若干性別差異分析，期許提出更多政策建議，尤其對部分性別差異情況是否可推動暫行措施改善性別落差，未來可考慮多加評估及探討。

黃馨慧委員

優點

- 一、性別統計辦理情形良好，無論是新增性別統計指標及性別統計指標具複分類之占比，皆符合考評指標之最高分要求。
- 二、性別預算配置合宜，且無論是「性別預算辦理情形表」或是「性別預算執行情形表」皆有提送性平專案小組通過或備查。
- 三、於考評期間兩年內，性別意識培力之辦理，相關人員的參訓率皆達考評之標準，即使 110 年疫情期間，一般公務人員、高階主管人員依規定參加主流化相關訓練，仍能維持 90%以上，值得肯定。
- 四、辦理性平專案小組會議，皆由召集人親自主持。

綜合意見

- 一、此次提出三篇性別分析，但因第四類組僅需一篇性別分析，故其他兩篇以加分方式提出，因此，本次評量僅以「新冠肺炎疫情對台灣性別就業情勢及薪資之影響」此篇為考評依據，本篇性別分析運用主計總處之資料，分別從五個面向來探討不同性別勞動情形，撰寫詳實，惟性別分析之統計以描述統計為主，未針對性別與其他變項之交織分析，且未提出對政策或具體行動之建議，未來進行性別分析時，建議可以針對性別與其他變項進行交織分析，並需提出對政策或具體行動之建議，以發揮

性別分析之功能。

- 二、「免報院之案件辦理性別影響評估案件數」僅有一件，仍有進步的空間，尤其是明年將擴大性別影響評估的實施範圍，建議未來有關的一般課程、辦理的活動或相關措施，皆可做為性別影響評估的案子。
- 三、「機關發展與主管業務有關之教材」相對不足，建議未來宜再努力發展與央行業務有關之教材，例如可以將研究報告結果、央行業務相關的案例製成教材。
- 四、性平專案小組會議討論議題多屬例行性應辦事項，建議性平專案小組會議研討議題可再多元化，例如可以將自行或委託研究的成果提出報告或是參與國際交流會議之結果進行報告與檢討，以豐富性平專案小組會議的多樣化。

性平處

綜合意見

- 一、央行自製多樣性平主題文宣，並透過券幣數位博物館、臉書、官網貨幣金融知識專區、人事服務簡訊、法務快易通、廉政電子報等對內、外多元措施宣導，有助於促進性別平等；官網首頁設有性別主流化專區，專區內分類架構清晰，並提供搜尋功能及即時更新資料；另於參加與性別平等相關國際交流活動後，將國際會議中專家學者對於性別平等之建議積極融入央行性別主流化訓練；相較於前次考核期間未辦理性別分析案件，本次新增 6 篇與性別議題有關之研究，以及在性別平等專案小組的運作上，召集人均能親自主持會議，顯示對性平議題的重視，均值得肯定。
- 二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

(一)基本項目：

- 1、向其他機關（地方政府）推動性別平等之作法，該指標為向其

他機關，而非所屬機關，基於中央印製廠及中央造幣廠為央行所屬，非屬本項指標範疇，建議可思考如何結合與其他部會(如金管會、財政部)或地方政府所屬機關(構)合作推動性別平等之措施或方案，並訂定相關計畫、方案或措施，以符合評核指標內容。

- 2、建置友善工作環境措施僅以符合相關法規為基準，多未呈現與性別之關聯，如職員輪調制度、關懷員工家庭支持措施等，且較欠缺創意，建議可優於法令之規定，盤點不同性別員工需求，提供更性別友善的職場環境。
- 3、有關自辦與性別議題相關之研究，基於央行權管貨幣政策，而通膨、升息等議題，可能導致物價上漲及失業率增加，對貧窮者、女性及低收入等弱勢群體衝擊尤深，建議可從業務政策面探索與性別相關之統計或分析，或可藉各國央行或國際組織針對性平議題相關研究方向進行深入探討，俾作為推動業務政策時保障弱勢性別者權益之參考。

(二)性別平等推動計畫規劃情形：

- 1、有關其他推動性平綱領辦理情形，央行相當簡任以上人員，任一性別超過三分之一，與性平綱領目標扣合，並以內部電子媒體刊登多元性別議題之報導主題，符合推動範圍擴及機關內部情形之面相，惟較少運用外部資源，未來可思考如何結合外部資源加以執行；另建議相關辦理情形可增加滿意度調查或回饋機制，以作為未來精進之參考。
- 2、有關推動落實 CEDAW 性別人權之情形及成效，本項考核基準可列舉最多 6 項重點工作，央行本次僅提 3 項辦理情形，仍有推動空間，且與落實 CEDAW 之關連程度、創新性及困難度低，建議應察覺業務中的性別平等議題，如發展與業務相關的 CEDAW 案例教材，考量婦幼、長者、身心障礙者或多元性別

者等福祉權益，提供更多元、更友善長者、身心障礙者或多元性別者服務措施，突破推動困境。

(三)性別主流化：於考核年度期間辦理 1 件性別影響評估案件，如有 2 案則可取得最高 4 分的評分。另所提「中央銀行行區監錄設備汰換採購案」業依「員工協助方案實施計畫」進行需求調查，瞭解不同性別、年齡、障礙別、上下班時間之員工，對設置監錄設備區域及附近之安全暨隱私之主觀感受，並將同仁意見納入規劃，惟性別統計未說明決策參與的總人數，以了解女性員工參與的比率，亦未提供性別分析相關資料說明，且未有交織性之統計分析(如年齡、性別)，建議央行未來可再針對其他計畫、措施、命令或行政規則等規劃辦理性別影響評估，並於機關內部增辦性別影響評估教育訓練，或可參閱本院性別平等會「性別影響評估案例資料庫」收錄之優良案例加以學習。

三、為配合本院近期通過之「性平三法」修正，請央行定期檢視機關是否建立完善性騷擾防治機制及被害人協助措施，以及是否公開揭示申訴管道，並強化相關人員受理性騷擾案件處理知能，加強推動性騷擾防治及性別意識培力之教育訓練，以提高部內主管人員及同仁之性別意識及敏感度，落實推動性騷擾防治制度之目標。