

財政部 112 年度推動性別平等政策綱領成果

壹、本部為主要權責機關之推動策略

一、權力、決策與影響力

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
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。	<p>一、本部性別平等專案小組(下稱專案小組)運作情形</p> <p>(一) 敦聘行政院性別平等會委員廖福特、婦女權益與永續發展聯盟理事長李萍、臺灣警察專科學校教授張瓊玲、臺北市立大學副教授黃煥榮為專案小組第9屆委員，任期至113年6月30日止，賡續精進性別平等業務。</p>
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。	<p>(二) 專案小組分別於112年3月20日、7月13日及11月21日召開3次會議，均由主任委員(常務次長)親自主持並邀請外聘委員與會指導，外聘委員出席率50%以上，落實專案小組運作功能。</p> <p>(三) 上開專案小組會議係就前次會議決定(議)事項辦理情形、法案及中長程個案計畫性別影響評估檢視、本部性別平等推動計畫滾動修正與院及部會層級議題辦理情形、本部111年度性別平等成果報告及政策綱領辦理成果、本部「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」第4次國家報告結論性意見與建議行動回應表及辦理情形、本部主管公務機關與國營事業及非營業基金113年度性別預算編列情形及111年度性別預算執行情形、112年行政院所屬機關推動性別平等業務蒞部實地考核綜合座談會議考核委員建議事項辦理情形等事項提出報告。</p>
3. 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。	<p>(四) 會議中另請本部各機關(單位)就推動性別平等進行專案報告，並適時說明使用性別資料進行交織性分析及納入業務應用執行情形，包括：「公共化教保服務成果」、「海關業務中的性別平等意識」及「以繼承人或原權利人依土地法第73條之1規定申請發給價金分析納入性別主流化意識辦理情形」。</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>(五) 於本部網站性別平等專區即時更新專案小組相關內容，包括：專案小組第45次至第47次會議紀錄及第9屆委員名單等，以確保資料時效性；另公布各次會議專案報告，俾供本部其他機關(單位)推動性別平等業務參考。</p> <p>二、女性主管晉用及培訓情形</p> <p>(一) 女性主管晉用情形 112年度本部及所屬機關女性正、副首長(不含幕僚長)比率達64.52%，部本部一級單位女性正、副主管比率達55.56%，二級單位女性主管比率達78.79%，均有效縮小決策權力職位性別差距。</p> <p>(二) 女性主管培訓情形 本部及所屬機關中高階女性主管人數1,005人，112年度參加2日以上中高階培訓課程人數972人，參訓率96.72%，透過積極提升中高階女性主管參與中高階培訓課程，有效增進女性培力發展，並達成決策平等。</p> <p>三、本部所屬機關(構)其他推動成果</p> <p>(一) 國庫署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該署薦任第9職等以上主管44人，女性31人(70.45%)，男性13人(29.55%)。 2.該署中高階女性主管人數33人，參加2日以上中高階培訓課程人數32人，參訓率96.97%。 <p>(二) 賦稅署 辦理賦稅相關法案增修時，均透過本部法規預告專區及「公共政策網路參與平臺」之「眾開講」公告周知，或適時召開修法公聽會，廣泛蒐集各界意見，俾兼顧不同性別及族群權益。</p> <p>(三) 關務署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該署簡任主管(含副主管)25人，女性17人(占68%)；薦任主管49人，女性26人(占53.06%)。 2.該署女性主管參加中高階培訓課程包含國內外領導訓練或管理發展訓練達97.62%。 3.推動關務重要計畫或修訂法規時，皆進行性別影響評

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>估，並透過辦理座談會及公共政策網路參與平臺預告修正等方式，多方蒐集民眾意見，據以回應調整。</p> <p>(四) 國有財產署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該署及所屬分署女性簡任公務人員比率為58.1%，女性擔任主管職務比率為44%；該署女性簡任公務人員比率為59.1%，女性擔任主管職務比率為50%。女性普遍積極參與核心業務，晉升管道亦十分暢通，達成權力、決策及影響力平等。 2.該署中高階女性主管總人數19人，業於112年8月30日至9月1日辦理中高階女性主管培訓數位課程，計18人參訓，參訓率94.74%。 <p>(五) 臺北國稅局</p> <p>為規劃性別主流化實體訓練，提升訓練成效，於112年6月14日至17日辦理課程需求問卷調查，前、後測平均分數為95分及100分，顯示參訓人員在上課後，對性別主流化內涵、CEDAW 及性別影響評估理論與實務認識均有顯著提升。</p> <p>(六) 高雄國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該局及所屬分局簡任以上人員16人，女性10人(62.5%)，男性6人(37.5%)，符合任一性別比例三分之一規定。 2.該局現任薦任第8職等以上中高階女性主管人員87人，參加自行辦理或薦送參加其他機關辦理2日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程人數86人，參訓率98.85%。 3.為強化主管人員面對職場性騷擾事件之處理知能與技巧，並加強一般同仁對性騷擾概念認知，於112年8月18日辦理「從性平三法及跟騷法案例看 CEDAW 於我國的落實」教育訓練，課程滿意度達97%，使同仁具備性別敏感度，達成影響力平等。 4.規劃該局員工協助方案(EAP)服務措施，考量同仁性別、身心障礙、年齡及職務等屬性，設計112年度EAP 需求問卷調查，並於 EAP 實施計畫審酌不同性

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>別需求，扣合性別平等政策綱領推動策略，於推動期程表訂定「建構性別友善職場」等6個工作項目。</p> <p>5.該局諮詢服務中心敦聘心樂是診所陳明招院長等7位輔導員(女性4人，男性3人)，落實任一性別不少於三分之一政策；另同仁於使用該局「員工諮商晤談服務」時，可視需求選擇不同性別心理師進行晤談。</p> <p>(七) 北區國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該局及所屬分局薦任第9職等以上人員計97人，女性比率67.01%，有效縮小決策權力職位性別差距。 2.該局及所屬分局薦任第9職等以上高階主管，完成性別主流化訓練為96人；薦任第8職等以上中高階女性主管，參訓2日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程人數為154人，參訓率均為98%。 <p>(八) 中區國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該局簡任稽核女性主管比率為66.67%，薦任第9職等女性比率為69.57%，有效縮小決策權力職位性別差距，達成權力及影響力平等。 2.該局中高階女性主管人數123人，112年度參加2日以上中高階培訓課程人數123人，參訓率100%。 <p>(九) 南區國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該局及所屬分局薦任第9職等以上高階主管41人，女性32人，男性9人，女性擔任主管職務達78.05%。 2.該局女性中高階主管人員109人，參加中高階培訓課程107人，參訓率98.17%。 <p>(十) 財政資訊中心</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該中心簡任第10職等以上人員計21人，女性13人(61.9%)，男性8人(38.1%)，決策權力職位性別比率衡平。 2.該中心高階女性主管26人，全員皆已參加中高階培訓課程，參訓率100%。 <p>(十一) 財政人員訓練所</p> <p>女性正、副首長(不含幕僚長)比率達50%，薦任第9職等以上女性主管比率達66.67%，並均已完成至少15小</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>時領導力發展訓練，其中女性副首長受訓時數達29小時。</p> <p>四、檢討及策進作為</p> <p>(一) 綜合規劃司 業請本部相關機關(單位)爾後改派(聘)專案小組委員時，須陳報符合資格之任一性別各1人以上建議名單供部長圈選，並優先推薦少數性別之適任人選，亦將賡續督促本部所屬機關(單位)配合辦理。</p> <p>(二) 人事處 賡續推動女性職員晉升高階主管培訓與養成計畫，於計畫中納入女性觀點及性別平等政策，以降低對女性不利因素，提升本部及所屬機關女性參與國家事務決策機會。</p> <p>(三) 國庫署 持續積極協助女性主管參與培訓課程，並藉由性別平等工作小組會議討論，深化性別主流意識融入機關業務。</p> <p>(四) 賦稅署 賡續規劃及辦理性別主流化課程，並鼓勵同仁參訓，藉以深度推廣性別平等政策。</p> <p>(五) 關務署 賡續推動性別平衡原則，縮小決策權力職位之性別差距，並重視不同性別者經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力平等。</p> <p>(六) 國有財產署 賡續推動性別平衡原則，重視不同性別者經驗與觀點，達成權力、決策與影響力平等。</p> <p>(七) 臺北國稅局 重視不同性別及族群權益，蒐集相關建議與回饋，作為日後相關決策之參據。</p> <p>(八) 高雄國稅局 將依員工需求辦理，賡續提供同仁多樣化協助，並重視不同性別者經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>達成影響力平等。</p> <p>(九) 北區國稅局 持續提升不同性別者參與決策及主管培訓計畫，使各項決策更具備性別敏感度，達成影響力平等。</p> <p>(十) 中區國稅局 賡續透過網站、臉書、座談會及公聽會等不同管道，進行政策溝通及宣導，兼顧不同性別、族群意見及權益。</p> <p>(十一) 南區國稅局 賡續推動女性同仁擔任該局委員會委員，維護女性決策與影響力，並培育女性同仁關懷社會，提升參與國際事務知能。</p> <p>(十二) 財政資訊中心 為兼顧不同性別及族群權益，賡續規劃及辦理性別主流化課程，藉以深度推廣性別平等政策。</p> <p>(十三) 財政人員訓練所 賡續推動並鼓勵女性主管參加領導力發展訓練。</p>

二、就業、經濟與福利

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
<p>1. 結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。</p>	<p>一、推動成果</p> <p>(一) 公益彩券盈餘分配及運用情形</p> <p>1. 依「公益彩券發行條例」第6條第2項及「財政部公益彩券監理委員會組成辦法」第3條第1項規定，公益彩券盈餘分配應以45%供國民年金、5%供全民健康保險準備、50%供地方政府辦理社會福利之用，本部尚非公益彩券盈餘獲配機關，無法據以編列社會福利相關預算。</p> <p>2. 112年度公益彩券發行盈餘預期可分配地方政府辦理社會福利預期目標值為新臺幣（下同）129.2億元，截至112年12月底，實際撥付達177.24億餘元。公益彩券盈餘運用於社會福利支出，未基於性別作任何區</p>
<p>5. 重視混合式經濟體制的發展潛能，營造有</p>	

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
利合作事業發展的環境，達成具性別觀點的經濟發展目標。	<p>別、排斥或限制，凡具有一定資格者，經各該地方政府機關審認通過，即具有受益對象資格。</p> <p>3.112年度公益彩券盈餘運用於社會福利支出之受益對象性別統計如下：</p>
6.增強女性經濟賦權，協助女性取得資本、進入市場、建構技能、運用創新與科技及提升女性領導力，促進女性就業與創業。	<p>(1)衛生福利(國民年金)部分</p> <p>A.老人福利：男女性別比率40.76%：59.24%。</p> <p>B.身心障礙者福利：男女性別比率52.93%：47.07%。</p> <p>C.其他福利：男女性別比率75.67%：24.33%。</p> <p>(2)地方政府部分</p> <p>A.兒少福利：男女性別比率42.13%：57.87%。</p> <p>B.婦女福利：男女性別比率27.41%：72.59%。</p> <p>C.老人福利：男女性別比率42.16%：57.84%。</p> <p>D.身心殘障者福利：男女性別比率48.06%：51.94%。</p> <p>E.社會救助：男女性別比率56.96%：43.04%。</p> <p>F.其他福利：男女性別比率40.67%：59.33%。</p> <p>(二)協助女性取得資本及融資管道</p> <p>截至112年12月底，公股銀行對女性放款金額達2兆7,053.04億元，較111年12月底2兆5,693.49億元，增加5.29%。</p> <p>(三)協助女性企業主進入新南向市場</p> <p>中國輸出入銀行運用「系統、整廠及工程產業輸出聯貸平臺」提供金融支援，協助我國系統、整廠及工程相關產業之女性企業主拓展出口，自開辦至112年12月底，辦理新南向國家287案，其中女性企業主共8戶，共辦理34案；另設置泰國曼谷及印尼雅加達代表人辦事處，蒐集第一手商情並轉介國內女性企業主參考。</p> <p>(四) 112年4月20日召開111年度所得稅結算申報記者座談會加強宣導相關規定，並由各地區國稅局於結算申報期間舉辦講習會、輔導申報、編印宣導資料，加強輔導納稅義務人依稅法提供3種稅額計算式擇有利方式申報。</p> <p>(五) 納稅義務人辦理綜合所得稅結算申報如透過電子申報</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>繳稅系統或二維條碼申報者，或採用稅額試算服務者，系統均以納稅義務人最有利方式計算稅額，經統計111年度採用上開方式完成申報比率達99.2%。</p> <p>(六) 自107年1月1日起，幼兒學前特別扣除額由每名子女2.5萬元大幅提高為12萬元，調幅達380%，減輕國人養育幼兒負擔，鼓勵生育。依財政資訊中心110年度綜合所得稅申報初步核定統計專冊資料，約54萬戶列報幼兒學前特別扣除額，增加渠等可支配所得約18.99億元。</p> <p>(七) 自108年1月1日起，新增長期照顧特別扣除額，減輕身心失能者家庭之租稅負擔。依財政資訊中心110年度綜合所得稅申報初步核定統計專冊資料，約33萬戶列報長期照顧特別扣除額，增加渠等可支配所得約12.79億元。</p> <p>(八) 112年11月23日公告112年度每人基本生活所需之費用金額自19.6萬元調高為20.2萬元，113年5月可申報適用，預估受益戶數為235萬戶。</p> <p>(九) 112年11月23日公告113年度綜合所得稅免稅額及所得基本稅額相關免稅額、扣除額、課稅級距及計算退職所得定額免稅之金額，預估增加民眾可支配所得175億元。</p> <p>(十) 113年1月3日修正公布「所得稅法」第17條，並自113年1月1日施行，114年5月申報113年度綜合所得稅時適用，修正內容說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 幼兒學前特別扣除額 <p>擴大適用年齡至6歲，納稅義務人申報扶養6歲以下子女，第1名子女扣除額度由現行12萬元提高為15萬元，第2名及以上子女加成50%，即每人扣除22.5萬元，並取消排富規定，適度減輕所有育兒家庭經濟負擔，符合政府因應少子化鼓勵生育政策，預估67萬戶受益，增加可支配所得約23億元。</p> 2. 房屋租金支出特別扣除額 <p>為減輕無屋族租屋負擔，房屋租金支出由現行列舉扣</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>除改列特別扣除項目。納稅義務人與配偶及受扶養直系親屬在我國境內無自有房屋而需租屋自住，除擇一減除標準或列舉扣除外，所支付之租金(減除接受政府補助部分)可再列報特別扣除，每一申報戶每年扣除上限由現行12萬元提高至18萬元，並訂定排富規定，以落實照顧經濟相對弱勢族群，預計有46萬戶至102萬戶受益，增加可支配所得約32億元至71億元。</p> <p>二、檢討及策進作為</p> <p>(一) 賡續推動公益彩券盈餘分配運用於社會福利，幫助弱勢改善生活與經濟處境。</p> <p>(二) 將督請公股銀行持續協助辦理對女性放款業務。</p>

貳、本部非主要權責機關之推動策略(涉本部業務部分)

一、權力、決策與影響力

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
<p>5.掌握國際性別議題趨勢，積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度，成為亞洲標竿，接軌國際。</p>	<p>一、推動成果</p> <p>(一) 國際財政司</p> <p>1.本部於112年5月2日至5日出席亞洲開發銀行(ADB)第56屆理事會年會，年會主題為「亞洲再起—復甦、連結與改革」，就亞太區域疫後復甦進行對話交流。我國理事於會中聲明，我國重視性別平權，強調女性經濟賦權在疫後經濟復甦扮演至關重要角色。</p> <p>2.本部於112年9月28日主辦亞太經濟合作(APEC)「後疫情時代運用新科技於稅務行政」視訊工作坊，以3場次「總覽—運用新科技於稅務行政」、「所得稅—運用新科技協助徵收或精進稅務行政經驗分享」及「營業稅—運用新科技協助徵收或精進稅務行政經驗分享」探討相關議題。本工作坊透過與 APEC 合作機會，共同推廣性別平等，鼓勵女性參與數位科技發展及應用相關領域，並於主席致詞及簡報內容強調女性參與重要性，使各國瞭解我國積極落實性別平等，促進包容性成長。</p> <p>(二) 關務署</p> <p>我國代表於112年2月16日至17日參與「促進 APEC 海關性別平等研討會」，會中分享海關推動性別平等經驗與各項政策，及促進海關性別主流化成果。</p> <p>二、檢討及策進作為</p> <p>(一) 國際財政司</p> <p>參與或舉辦國際會議，依國際會議性質，於適當場域分享我國推動性別平等成果，提升我國性別平等成果能見度，深化相關效益。</p> <p>(二) 關務署</p> <p>賡續積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度。</p>

二、就業、經濟與福利

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
<p>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。</p>	<p>一、推動成果</p> <p>(一) 人事處</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 為協助新手爸媽快速適應育兒生活，本部備有相關育兒照護書籍及待產包，提供即將成為新生兒父母之員工申請。 2. 考量女性生理特殊性，減輕妊娠婦女及其家庭負擔，依據「性別平等工作法」及「公務人員請假規則」，依法核給同仁因自身或配偶生理因素需休養照護，112年度申請家庭照顧假25人(女性18人，男性7人)、生理假15人、婚假9人(女性9人，男性0人)、產前假3人、陪產檢及陪產假3人、娩假2人。 3. 尊重同仁家庭照顧需求，落實推動鼓勵生育政策，依據「公務人員留職停薪辦法」及「性別平等工作法」相關規定，112年度申請育嬰留職停薪計1人(女性0人，男性1人)。 <p>(二) 國庫署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 為協助員工兼顧工作及家庭，營造友善職場環境，該署特約托育機構計3家(托嬰中心1家，幼兒園2家)，提供優惠措施，使同仁有多元化選擇。 2. 為保障合理勞動條件，依據「性別平等工作法」及「公務人員請假規則」相關規定，該署核准申請家庭照顧假30人(女性21人，男性9人)、生理假5人、產前假2人、陪產檢及陪產假3人、娩假2人。 <p>(三) 賦稅署</p> <p>營造友善職場環境，利用各樓層適當空間(如研討室、會議室)，布置溫馨友善區域，提供幼兒、學童書籍或繪本並做好清潔維護管理，供同仁子女放學後做功課、看書或繪畫，讓同仁安心工作，兼顧工作與照顧年幼子女。</p> <p>(四) 關務署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 該署及所屬各關哺(集)乳室由專人每日清潔打掃，落實衛生及管理，除便利同仁，亦開放民眾使用。為持

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>續貼近使用者需求，定期辦理問卷調查、蒐集意見，據以改善或添購相關設備。112年10月23日通過臺北市政府衛生局「優良哺(集)乳室分級認證」，評核為特優等級。另該署基隆關花蓮分關特設兒童專區，提供兒童書冊及玩具等，供親子一同使用，基隆關獲評「基隆市112年度優良哺集乳室競賽」親善組第1名。</p> <p>2.為協助員工兼顧工作及家庭照顧責任，並配合公共化教保政策，設置員工子女非營利幼兒園，縮短員工上班及小孩上課地點距離，營造友善職場環境，創造工作及家庭兼顧雙贏目標。經教育部112年核定該幼兒園招生幼兒人數自76人調整至112人，截至112年12月底，收托幼兒101人。所屬各關另洽簽托育服務機構17家，提供同仁專屬優惠，減輕托育壓力。</p> <p>(五) 國有財產署</p> <p>配合設置公部門職場托育設施政策，加速推動員工子女公共化教保服務，以照顧員工子女，營造友善職場環境；配合「性別平等工作法」施行，持續提供同仁托育優惠措施訊息及辦理托育需求調查，建構友善工作環境；實施彈性工作時間及設置職場多元措施(如訂定性騷擾防治措施、定期檢視辦公廳舍監視系統、設置哺[集]乳室、設置博愛座位區、設置友善車位)等，藉以提升女性勞動力參與率。</p> <p>(六) 臺北國稅局</p> <p>依「性別平等工作法」，針對彈性工時、工作彈性、EAP、托兒措施、工作場所員工健康保護、安全環境等多元化措施，加強宣導育嬰留職停薪、產假、陪產假、家庭照顧假等權益，112年度因懷孕、身心障礙及照顧家庭成員需要申請彈性差勤管理等措施者計159人。</p> <p>(七) 高雄國稅局</p> <p>1.為使同仁兼顧工作與家庭生活，該局「彈性辦公實施要點」明確規範，對於因懷孕、身心障礙、有照顧家中成員之需要者，放寬其彈性上下班時間。112年度</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>該局及所屬分局同仁因照顧家庭成員及本人身心障礙等需要申請調整工作時間者計139人(女性117人，男性22人)。</p> <p>2.逐年辦理員工子女托育需求調查，托育需求人數以「托兒服務(滿2歲至國民小學前)」最高，爰規劃設置職場互助教保服務中心並預定114年8月營運。考量現況尚難自行設置托嬰設施，爰遴選合法立案之托嬰中心5間、優良幼兒園4間及課後照顧服務機構1間簽訂契約，期能提供彈性托育方式，以減輕同仁壓力。</p> <p>(八) 北區國稅局</p> <p>1.為營造友善工作環境，消除空間死角，逐步汰換辦公廳舍相關監視設備，避免對不同性別者造成潛在威脅。</p> <p>2.為落實性別平權，依法及事實認定核予家庭照顧假等，並不作為考績(核)等次考量因素，以營造生養友善職場環境。112年度核予家庭照顧假215人(女性177人，男性38人)、生理假172人、產前假28人、陪產檢及陪產假8人。</p> <p>(九) 中區國稅局</p> <p>1.積極落實母嬰親善政策，設置哺(集)乳室並於辦公場所張貼指示標誌及使用規定，112年計280人次使用。</p> <p>2.為配合政策鼓勵同仁生育並善用家庭照顧假，均依個別需求合理認定從寬給假，112年度核准申請育嬰留職停薪計28人(女性27人，男性1人)。</p> <p>(十) 南區國稅局</p> <p>1.為落實女性職場工作權與福利，於該局地下1樓及11樓設置親善哺(集)乳室，提供同仁及納稅義務人使用；另賡續擇選優良立案產後護理機構及幼兒園，洽簽特約托育機構，提供員工托育優惠方案，減輕同仁養育子女之家庭負擔及壓力，112年度新增奇美醫院產後護理之家及4家幼兒園，計簽訂2家護理之家及35家托育機構。</p> <p>2.依據同仁問卷調查需求辦理講座，於112年6月19日辦</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>理「親子教養」專題演講，邀請元品心理諮商所所長黃雅羚擔任講座，分享教養孩子秘訣，協助同仁增進親子教養觀念與能力，促進工作與家庭平衡，計76人參加。</p> <p>(十一) 財政資訊中心</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.為積極落實母嬰親善政策，提供舒適哺育環境，依據「性別平等工作法」規定設置哺(集)乳室，並於辦公場所張貼標誌及使用規定，提供產後同仁哺餵母乳場所，112年度計149人次使用。 2.為尊重同仁家庭照顧需求，落實推動鼓勵生育政策，依據「公務人員留職停薪辦法」及「性別平等工作法」相關規定，112年度核准申請育嬰留職停薪計2人(女性1人，男性1人)。 <p>(十二) 財政人員訓練所</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.依照「性別平等工作法」實施彈性差勤管理措施，同仁子女未滿2歲須親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，每日另給哺(集)乳時間60分鐘；另如為撫育未滿3歲子女，得請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間，以利同仁依個別需求照顧家庭成員。 2.於該所5樓設置哺(集)乳室，並配置沙發、冰箱、洗手臺等，提供有需求同仁使用。 <p>二、檢討及策進作為</p> <p>(一) 人事處</p> <p>持續透過工時調整、托育服務、差假運用及 EAP 等方式推動，並適時研議有助於家庭照顧相關措施，以建構性別友善職場，促進工作與生活平衡。</p> <p>(二) 國庫署</p> <p>賡續積極宣導本部性別友善措施，落實性別友善工作環境。</p> <p>(三) 關務署</p> <p>定期辦理問卷調查蒐集哺(集)乳室使用者需求意見，據以改善或添購相關設備，112年度問卷調查結果滿意度超過九成。</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>(四) 國有財產署 賡續提升性別友善職場軟硬體設施，期增加女性勞動參與意願。</p> <p>(五) 臺北國稅局 積極促進不同性別者就業機會平等，建構性別友善職場環境，增進工作與生活平衡。</p> <p>(六) 高雄國稅局 將依員工需求，賡續建構性別友善職場措施，實施彈性上下班時間與提供同仁托育優惠措施訊息，促進工作與生活平衡，營造友善職場環境。</p> <p>(七) 北區國稅局 賡續編列預算汰換老舊監視設備，另於新建辦公廳舍時，配合設置「孕婦及育有六歲以下兒童者停車位」。</p> <p>(八) 中區國稅局 賡續依規定積極鼓勵同仁生育並善用家庭照顧假，落實性別友善職場。</p> <p>(九) 南區國稅局 為提供女性同仁撫育未滿3歲子女哺(集)乳需求及安心工作環境，112年配合組織調整，將哺(集)乳室搬遷至更為隱密安全之獨立空間，並賡續尋找優良產後護理機構及托育機構洽簽合約。</p> <p>(十) 財政資訊中心 賡續依規定積極辦理友善職場措施，落實性別平等工作環境。</p> <p>(十一) 財政人員訓練所 112年有3名女性同仁申請家庭照顧假，經依「公務人員請假規則」及事實認定核准，並依法規定不作為考績等次考量因素，以建構性別友善職場。</p>
<p>3. 消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動</p>	<p>一、推動成果</p> <p>(一) 人事處</p> <p>1. 為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作環境，維護當事人權益及隱私，加強辦理性騷擾防</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
<p>條件，特別是以女性為主的職業，落實尊嚴與平等的勞動價值。</p>	<p>治宣導工作，本部訂有「財政部性騷擾防治申訴及懲處處理要點」及「財政部性騷擾申訴案件處理標準作業流程(SOP)」，並依上開要點成立「財政部性騷擾申訴評議委員會」，專責處理性騷擾申訴案件。</p> <p>2.為落實職場性騷擾防治工作及消除職場性別歧視，本部積極辦理相關宣導及講習，除於本部業務會報、人事主管重要會議場合加強宣導，112年度教育訓練採分眾方式辦理主管人員(含所屬機關正、副首長)敏感度與處理知能訓練、一般同仁性騷擾樣態辨識訓練、人事主管性騷擾處理個案解析與可提供之 EAP 協助輔導措施訓練，就參訓對象設計差異化課程以深化訓練效果。另於新進人員訓練及人事服務簡訊均持續加強宣導，從根本落實性別平等及性騷擾防治觀念，進而實現尊嚴與平等勞動價值。</p> <p>(二) 國庫署</p> <p>該署訂有「財政部國庫署性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」，利用人事服務簡訊及教育訓練課程前後，加強宣導性騷擾防治相關資訊及性平三法修正重點摘要，並於公共場合張貼禁止性騷擾公開揭示圖示。</p> <p>(三) 賦稅署</p> <p>1.明示性騷擾申訴管道：於辦公區域張貼「禁止性騷擾」標示，標示上刊登申訴專線電話、申訴專用傳真及電子信箱，如發生性騷擾事件，同仁能即時、有效、以非公開形式提出申訴。</p> <p>2.為強化性騷擾防治意識，於112年8月9日及16日辦理「場所主人的性騷擾防治責任」、「性騷擾案件調查處理程序與技巧」課程。</p> <p>(四) 關務署</p> <p>利用海報、電子郵件及跑馬燈等多元管道於公開場所加強宣導性騷擾防治相關規定及文宣，於主管訓練課程中納入性平三法修法內容及性騷擾防治訓練，並透過各式講習場合向同仁宣導性別平等觀念及政策。</p> <p>(五) 國有財產署</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>為強化職場性騷擾防治，於112年修正「財政部國有財產署性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，並請所屬分署於同年5月訂定完成各該機關之性騷擾防治申訴要點及組成申訴評議委員會。</p> <p>(六) 臺北國稅局 修訂該局「性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，於網站首頁公告周知，亦於1樓入口刷卡處公開揭示禁止性騷擾宣導海報；辦理職場性騷擾防治專題演講(主管及一般人員)2場次，將「跟蹤騷擾防制法」及數位性別暴力議題納入課程內容。</p> <p>(七) 高雄國稅局 訂定該局性騷擾防治處理要點，同時公告於網站及財稅內網知識管理系統；製作「防治性騷擾性侵害政策宣導」海報張貼於辦公場所顯著地點公開揭示；持續於該局人事服務雙月刊設置「性別映像」專欄，強化同仁性別平等意識及性騷擾防治宣導觀念；積極運用辦理各項訓練機會加強性騷擾申訴管道宣導，強化同仁性別平等意識及性騷擾防治觀念。</p> <p>(八) 北區國稅局 訂定「性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，利用會議、文宣或轉知公文等方式加強宣導，並於各類訓練、講習中，納入性騷擾防治相關課程。</p> <p>(九) 中區國稅局 訂定「性騷擾防治、申訴及懲處要點」組成「性騷擾申訴評議委員會」，並設置「請你幫我04-23057085」性騷擾申訴專線，積極營造免受歧視及性騷擾職場環境。</p> <p>(十) 南區國稅局 於112年8月11日辦理「從 Me too 事件重新認識性騷擾及職場霸凌」講習會，簡介性平三法修正重點及性別暴力類型，講授職場性騷擾之雇主責任及「跟蹤騷擾防制法」，提升同仁性別敏感度，增進主管對性騷擾處理知能與技巧，參訓人數(含主管人員)183人，女</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>性142人，男性41人，課後學習測驗平均達95分。</p> <p>(十一) 財政資訊中心 訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」，於網站公開揭示，提供性騷擾申訴救濟及保護管道資訊，並設置性騷擾專用信箱。</p> <p>(十二) 財政人員訓練所 持續宣導請同仁至 e 等公務園學習平臺選修性騷擾相關課程，並提供性騷擾專題演講簡報供其參考運用。</p> <p>二、檢討及策進作為</p> <p>(一) 人事處 賡續依規定積極辦理性騷擾防治宣導講習，並持續強化性騷擾防治精進措施。</p> <p>(二) 國庫署 賡續積極宣導性騷擾防治相關資訊。</p> <p>(三) 賦稅署 113年規劃於辦理政策性訓練時納入最新修法內容及強化職場性騷擾防治措施相關課程。</p> <p>(四) 關務署 賡續宣導性騷擾防治相關規定及文宣，並透過各式講習場合向同仁宣導性別平等觀念及政策。</p> <p>(五) 國有財產署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因應「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」修正案於113年3月8日施行，將儘速修正性騷擾防治申訴規定，俾保障同仁權益。 2. 為加強宣導，將禁止性騷擾相關資料納入向新進人員宣導之表件。 3. 將性騷擾防治列為新進人員必修課程。 4. 為持續加強各級主管性騷擾防治意識，賡續辦理性騷擾防治課程，並請各級主管人員務必參訓；另視業務需要，以主管人員為參訓對象開設性騷擾防治課程，提升性騷擾事件敏感度及同理因應知能。 <p>(六) 臺北國稅局 落實尊嚴與平等之勞動價值，保障合理勞動條件。</p>

推動策略	112年度推動成果及檢討策進作為
	<p>(七) 高雄國稅局 將賡續依規定積極辦理性騷擾防治宣導講習，落實尊嚴與平等之勞動價值。</p> <p>(八) 北區國稅局 1.平均分配公務車駕駛工作量，不因性別不同而有所差異。 2.於該局「工友工作規則」中訂定職場性騷擾申訴專線及專用電子信箱，定期檢討規則內容，以保障合理勞動條件。</p> <p>(九) 中區國稅局 賡續依規定積極辦理性騷擾防治宣導講習，落實性別友善工作環境。</p> <p>(十) 南區國稅局 賡續規劃防治性騷擾教育訓練，將性平三法、「跟蹤騷擾防制法」、數位性別暴力及性別歧視等議題融入課程。</p> <p>(十一) 財政資訊中心 賡續依規定積極辦理性騷擾防治宣導講習。</p> <p>(十二) 財政人員訓練所 112年所長及副所長已參加職場性騷擾防治主管班，建立主管對職場性騷擾之意識及處理注意事項，另賡續積極辦理職場性騷擾防治宣導講習。</p>