

財政部 111 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	111年度推動成果
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> <p>(二) 專案小組委員人數15人，男性6人、女性9人，任一性別比率已達40%，有效促進權力及影響力平等。</p> <p>(三) 110年專案小組分別於111年3月17日、7月20日及11月17日召開3次會議，其中2次由主任委員(政務次長)親自主持，並邀外聘委員與會指導，外聘委員出席率達50%以上，落實專案小組運作功能。</p> <p>(四) 前開專案小組會議係就前次會議決議事項辦理情形、法案及性別影響評估檢視、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(111年至114年)院、部會層級議題辦理情形、本部110年度性別平等成果報告及性別平等政策綱領辦理成果、本部主管公務機關與國營事業及非營業基金112年度性別預算編列情形及110年度性別預算執行情形等事項提出報告或討論。</p> <p>(五) 另請本部所屬機關就推動性別平等進行專案報告，包括：「建構友善家庭的就業職場—財政資訊中心職場互助教保服務中心推動說明」、「菸酒管理業務融入性別平等意識辦理情形」及「賦稅業務性別主流化之辦理情形」。</p> <p>(六) 持續強化本部網站性別平等專區內容豐富度及查詢友善方便性：配合性別平等政策調整專區架構，更新專案小組委員名單、國內外相關網站及所屬機關專區連結，新增110年度性別平等成果報告與性別平等政策</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。	
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。	

推動策略	111年度推動成果
	<p>綱領辦理成果及性別主流化訓練課程、本部自製性別平等宣導媒材、專案小組第42次至44次會議紀錄及各次會議專案報告簡報檔等。</p> <p>二、女性主管晉用及培訓情形</p> <p>(一) 111年本部及所屬機關女性正、副首長(不含幕僚長)比率達68.97%，其中本部及所屬三級機關部分，計本部分政務次長、常務次長、國庫署2位副署長、賦稅署署長及2位副署長、關務署2位副署長、各地區(臺北、高雄、北區、中區、南區)國稅局局長、臺北、高雄、中區及南區國稅局副局長、財政資訊中心副主任及財政人員訓練所副所長；部本部一級單位女性正、副主管比率達50%、二級單位女性主管比率達68.75%，有效縮小決策權力職位性別差距，並使決策具備性別敏感度，達成權力及影響力平等。</p> <p>(二) 本部及所屬機關中高階女性主管人數共661人，111年度參加2日以上中高階培訓課程人數共621人，參與培訓課程比率為93.95%，透過積極提升中高階女性主管參與中高階培訓課程，有效增進女性培力與發展，達成決策平等。</p> <p>三、本部所屬機關相關推動成果</p> <p>(一) 賦稅署</p> <p>辦理賦稅相關法案增修時，均運用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，俾顧及不同性別與族群權益。</p> <p>(二) 關務署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 該署一級單位主管以上人員計16人，男性8人(50%)、女性8人(50%)，決策權力職位性別差距縮小。 2. 辦理與同仁權益攸關之決策，均重視不同性別者經驗及觀點，以111年辦理海關服制委託設計、打樣及製作樣衣案為例，評審委員計5人，男性3人(60%)、女性2人(40%)，達成影響力平等。 <p>(三) 國有財產署</p>

推動策略	111年度推動成果
	<p>該署及所屬分署女性簡任公務人員比例為66.7%，女性擔任主管職務比例為80%；署本部女性簡任公務人員比例為71.4%，女性擔任主管職務比例為73.3%。女性普遍積極參與核心業務，晉升管道暢通，達成權力、決策及影響力平等。</p> <p>(四) 臺北國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.111年11月15日召開性別平等工作小組會議，就「促進公私部門決策參與之性別平等」議題加強宣導，請相關權責單位積極配合，未來成員異動時，優先推薦符合資格之少數性別。 2.111年度職員參加性別主流化課程，參訓人數1,463人，參訓率達95.18%，提高職員性別敏感度，另藉由多元宣導活動或講習，蒐集不同性別參與者建議或需求等回饋，作為日後相關決策之參據。 <p>(五) 高雄國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該局簡任非主管7人，女性4人(57.14%)、男性3人(42.86%)，任一性別比例達三分之一。 2.該局一級單位(不含分局及一條鞭單位)主管15人，女性10人(66.67%)、男性5人(33.33%)，任一性別比例達三分之一。 3.111年8月12日邀請國立高雄師範大學性別教育研究所游美惠教授講授「從性騷擾防治到 CEDAW 公約」遠距課程，課程滿意度達98.57%，使同仁具備性別敏感度，達成影響力平等。 <p>(六) 北區國稅局</p> <p>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計39人；股長職務以上人員女性之性別比率為78%，並致力於各委員會之任一性別比率均達40%，達成決策平等。</p> <p>(七) 中區國稅局</p> <p>該局及所屬分局簡任女性主管比率為66.67%，薦任女性主管比率為68%。</p> <p>(八) 南區國稅局</p>

推動策略	111年度推動成果
	<p>1.該局薦任第9職等以上高階主管計30人，參加性別主流化教育訓練2小時以上計29人，參訓率達96.67%。</p> <p>2.111年9月13日邀請游美惠教授講授「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」，參訓人數150人，課後學習測驗平均達95分，提升同仁性別敏感度。</p> <p>3.111年8月29日至9月12日辦理東港稽徵所辦公廳舍興建計畫(草案)性別影響評估作業，敦請游美惠教授提供意見，並參採其意見修改計畫，使該計畫相關決策具備性別敏感度。</p> <p>(九) 財政人員訓練所 積極推動中高階女性主管(8人)參與中高階培訓課程，參訓率100%，達成決策平等。</p>

二、就業、經濟與福利

推動策略	111年度推動成果
<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、於111年4月21日召開110年度所得稅結算申報記者座談會加強宣導相關規定，並由本部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>二、納稅義務人辦理綜合所得稅結算申報如透過電子申報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110年度採用上開方式完成申報比率達98.9%。</p>
<p>5.重視混合式經濟體制的發展潛能，營造有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>	<p>三、107年2月7日修正公布所得稅法部分條文，自107年1月1日起，幼兒學前特別扣除額由每名子女新臺幣(下同)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。依本部財政資訊中心109年度綜合所得稅申報初步核定統計專冊資料，約58萬戶列報幼兒學前特別扣除額，增加渠等可支配所得約20.03億元。</p> <p>四、108年1月1日新增長期照顧特別扣除額，自108年起施</p>

推動策略	111年度推動成果
<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>	<p>行，減輕身心失能者家庭之租稅負擔。依本部財政資訊中心109年度綜合所得稅申報初步核定統計專冊資料，約32萬戶列報長期照顧特別扣除額，增加渠等可支配所得約12.5億元。</p> <p>五、111年11月2日公告111年度每人基本生活所需之費用金額自19.2萬元調高為19.6萬元，112年5月可申報適用，預估受益戶數為230萬戶，與110年11月24日公告111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，合計預估增加民眾可支配所得117.44億元。</p> <p>六、公益彩券盈餘分配及運用情形</p> <p>(一) 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，公益彩券盈餘之分配，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>(二) 111年度公益彩券發行盈餘可分配地方政府辦理社會福利預期目標值為123.6億元，截至111年12月底，實際撥付達144.7億餘元。公益彩券盈餘運用於社會福利支出，未基於性別作任何區別、排斥或限制，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>(三) 公益彩券盈餘運用於社會福利支出之受益對象性別統計</p> <p>1. 衛生福利(國民年金)部分</p> <p>(1) 老人福利：男女性別比率41.32%：58.68%。</p> <p>(2) 身心障礙者福利：男女性別比率53.36%：46.64%。</p> <p>(3) 其他福利：男女性別比率75.45%：24.55%。</p> <p>2. 地方政府部分</p> <p>(1) 兒少福利：男女性別比率36.09%：63.91%。</p> <p>(2) 婦女福利：男女性別比率27.3%：72.7%。</p> <p>(3) 老人福利：男女性別比率41.59%：58.41%。</p>

推動策略	111年度推動成果
	<p>(4)身心殘障者福利：男女性別比率53.28%：46.72%。</p> <p>(5)社會救助：男女性別比率53.78%：46.22%。</p> <p>(6)其他福利：男女性別比率41%：59%。</p> <p>七、協助女性取得資本及融資管道 截至111年12月底，公股銀行對女性放款金額達2兆5,693.49億元，較110年底2兆4,946.29億元，增加3%。</p> <p>八、協助女性企業主進入新南向市場 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111年12月底，辦理新南向國家243案，其中女性企業主共6戶，辦理共26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>

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	111年度推動成果
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。	本部回應亞洲開發銀行(ADB)董事會美國董事辦公室提案於「ADB 保障政策聲明」新增性別及性傾向、性別認同、性別表達與性別特質之專章，透過我國派駐 ADB 董事顧問向美方轉達我國支持立場，並於適當場合傳達我國期盼 ADB 各會員國對多元性別議題之重視。

二、就業、經濟與福利

推動策略	111年度推動成果
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>一、建構性別友善職場</p> <p>(一) 彈性工時：本部同仁如撫育未滿3歲子女或有哺(集)乳需求，得請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間，落實「性別工作平等法」精神。</p> <p>(二) 陪產檢及陪產假：為因應日益嚴重之人口少子化問題，配合落實鼓勵生育政策，營造友善家庭之職場環境，本部及所屬機關同仁如須陪同懷孕配偶產檢，或因配偶分娩或懷孕滿20週以上流產有請假需求，依「公務人員請假規則」規定，據以核給陪產檢及陪產假7日。</p> <p>(三) 彈性上班時間及地點：於嚴重特殊傳染性肺炎疫情期間，本部及所屬機關視疫情發展及實際需要，除規劃實施擴大彈性上、下班時間及分區辦公等措施外，另授權各單位主管衡酌業務狀況及同仁需求(減少長途通勤、照顧12歲以下或身障子女、照顧長者及本人身障或懷孕等需求)，擴大實施居家辦公。本部所屬機關並透過成立通訊軟體群組或製作差勤須知懶人包(含防疫照顧假之申請)，協助居家辦公同仁即時獲得所需協助與資訊。</p>

推動策略	111年度推動成果
	<p>(四) 托育服務：配合「性別工作平等法」政策，本部及所屬機關賡續選擇立案且優良幼兒園簽定員工托育幼兒優惠方案，並將優惠訊息登載於行政院人事行政總處公務福利 e 化平臺；配合行政院政府機關(構)加速推動公共化教保服務政策，於110年8月起開辦本部員工子女非營利幼兒園。</p> <p>(五) 設置哺(集)乳室：配合衛生福利部母乳哺育政策及落實「性別工作平等法」精神，於本部1樓設置安靜、舒適及具隱密性之哺(集)乳室，提供同仁使用。</p> <p>二、本部所屬機關相關推動成果</p> <p>(一) 國庫署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.為建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，實施彈性上下班，以利同仁因應照顧家庭之個別需求，排除上下班尖峰時間交通困擾。另為營造友善職場措施，提供有需求同仁哺(集)乳時間；撫育未滿3歲子女之同仁，得申請每天減少1小時工作時間或調整工作時間，落實「性別工作平等法」精神。 2.對於符合申請各項生活津貼(如生育或結婚補助等)，或各項公教人員保險給付(如生育給付)及津貼(如育嬰留職停薪津貼)條件者，均主動提供相關申請表件，並告知相關規定，積極協助同仁請領。 3.同仁依自身需求申請家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假及陪產假，均依規定核給。 <p>(二) 賦稅署</p> <p>為營造友善職場環境，使同仁可以兼顧工作與照顧年幼子女，利用各樓層適當空間(如研討室、會議室)，佈置溫馨友善區域，提供幼兒、學童書籍或繪本並做好清潔維護管理，供同仁子女放學後可做功課、看書或繪畫，讓同仁安心工作。</p> <p>(三) 關務署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.為協助員工兼顧工作及家庭照顧責任，並配合行政院推動公共化教保政策，設置5班136人非營利幼兒園，拉近員工上班及小孩上課地點距離，營造友善職場環

推動策略	111年度推動成果
	<p>境，創造工作及家庭兼顧雙贏目標。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>2.108年起推動改善該署及所屬各關哺(集)乳室設備與環境。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，111年對使用者進行滿意度問卷調查，滿意度皆超過九成。該署哺(集)乳室獲111年度臺北市政府衛生局優良認證。</p> <p>3.利用單位形塑學習及勤前教育等，宣導性別平等議題，強化同仁性別平等觀念，共同營造性別友善職場文化。</p> <p>(四) 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「性別工作平等法」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等，藉以提升女性勞動力參與率。</p> <p>(五) 臺北國稅局</p> <p>1.配合本部辦理家庭因素請調作業，同仁符合配偶未於同縣(市)、鄰近地區任職或生活；需照顧未成年或無謀生能力之子女；本人或配偶之直系血親尊親屬無法獨力生活，需就近照顧等請調事由，得提出家庭因素請調，經初審報送本部複核通過後，列冊密送請調機關列管，遇缺公開甄選前，先行考量遴選任用。</p> <p>2.於總局1樓設置哺(集)乳室，提供有哺(集)乳需求之女性同仁使用，營造安心便利、溫馨舒適之哺(集)乳空間，促進同仁兼顧工作與哺育子女責任。</p> <p>3.協助女性同仁調適因育兒可能產生之焦慮情緒與壓力，製作「EAP 樂孕關懷特輯」，提供補助申請及相關資源。</p> <p>4.於總局大樓1樓通往2樓之無障礙扶手，增設可供幼兒</p>

推動策略	111年度推動成果
	<p>及懷孕員工使用之扶手，維護上下階梯安全。</p> <p>5.訂定「財政部臺北國稅局地下停車場管理要點」，設置友善車位提供懷孕員工租用汽車固定停車位。</p> <p>(六) 高雄國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.為使同仁兼顧工作與家庭生活，訂定「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，放寬其彈性上下班時間。111年度申請因照顧家庭成員及本人因身心障礙調整工作時間者計36人(男性6人、女性30人)。 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(收托2歲至未滿6歲幼兒)並預定114年8月營運。考量現況尚難自行設置托嬰設施，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間簽定托育優惠特約，期能提供彈性托育方式，減輕同仁壓力。 3.為積極落實母嬰親善政策，提供舒適哺育環境，依據「性別工作平等法」規定設置哺(集)乳室並於辦公場所張貼指示標誌及使用規定，以利產後同仁及納稅義務人持續哺餵母乳，111年度哺(集)乳室使用次數計886人次。 4.為保障合理勞動條件，依據「性別工作平等法」及「公務人員請假規則」相關規定，111年度核准申請家庭照顧假299人(男性61人、女性238人)、生理假35人、婚假17人(男性6人、女性11人)、產前假19人、陪產檢及陪產假3人、娩假17人及流產假4人。 5.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「性別工作平等法」相關規定，111年度核准申請育嬰留職停薪27人(男性1人、女性26人)，侍親留職停薪9人(男性2人、女性7人)。 <p>(七) 北區國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.積極推動公部門職場托育措施，包含與鄰近托育機構

推動策略	111年度推動成果
	<p>簽訂優惠契約。</p> <p>2.設置職場互助教保服務中心，111年8月8日起提供教保服務，共招收25名幼生。</p> <p>3.透過友善家庭政策推行(如家長 FUN 心、孩子開心之職場托育服務、積極媒合在地化服務、配合家庭因素請調及彈性工時，幫助及時)，與衛生福利部桃園療養院、新北市立聯合醫院簽訂員工心理諮商服務合約，並鼓勵同仁善用公費補助之健康檢查等措施，使同仁兼顧工作與家庭間平衡，形塑友善職場文化。</p> <p>4.同仁如有懷孕、具身心障礙證明、照顧幼兒或年長者等需求，得申請放寬彈性上下班時間，為兼顧家庭照顧責任與職場工作，同仁確有須親自照顧家庭成員之需求，均依個案事實合理認定從寬給假，並鼓勵同仁請產前假與陪產檢及陪產假。</p> <p>(八) 中區國稅局</p> <p>1.提供適當托兒措施、育嬰留職停薪、設置哺(集)乳室、彈性工時、彈性上下班、家庭照顧假等性別友善職場措施，並於哺(集)乳室置放各式女性生育相關健康議題宣導摺頁供閱覽。</p> <p>2.成立「員工協助關懷小組」，並辦理「員工協助專題講座課程」，另以電子郵件每月寄送「員工協助專欄文章」。</p> <p>(九) 南區國稅局</p> <p>1.設置無障礙專用停車位(2格汽車位、3格機車位)及婦幼專用停車位(2格汽車位、2格機車位)。</p> <p>2.所屬屏東分局於111年8月6日設置「職場互助教保服務中心」。</p> <p>3.擇選30家優良立案幼兒園簽訂特約，提供員工托育優惠方案。</p> <p>4.於總局及所屬單位共設置14間哺(集)乳室，提供員工及洽公民眾具隱密性及安全之哺(集)乳環境。</p> <p>5.同仁如為撫育未滿3歲子女需求，得依「性別工作平等法」規定，申請每天減少工作時間1小時(減少之工</p>

推動策略	111年度推動成果
	<p>作時間，不給付報酬)，減少工作時間不視為缺勤而影響其考績或為其他不利之處分得依性別工作平等法規定，申請育嬰留職停薪，111年度計29人申請。</p> <p>6.設置性別友善廁所、親子廁所及兒童閱讀區等設施，並於兒童閱讀區提供玩具及兒童畫冊、圖書等供親子休憩使用。</p> <p>(十) 財政人員訓練所</p> <p>1.每年均積極鼓勵女性同仁至行政院人事行政總處公務人力發展學院上課或至相關線上平臺學習，以提升公務所需技能。</p> <p>2.於訓練大樓及宿舍大樓設置哺(集)乳室，供有哺乳需求同仁使用。</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>一、訂定相關法規並積極宣導</p> <p>(一) 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>(二) 為落實職場性騷擾防治工作及消除職場性別歧視，本部及所屬機關111年度積極辦理相關宣導、講習及訓練，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、本部所屬機關相關推動成果</p> <p>(一) 國庫署</p> <p>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，訂有「財政部國庫署性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」，並於網站設置「性騷擾防治及申訴措施」專區，設置性騷擾防治法及性騷擾防治法施行細則法規連結，提供申訴管道相關資訊；另上傳「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例(民眾版)」供民眾下載參閱。</p> <p>(二) 賦稅署</p>

推動策略	111年度推動成果
	<p>111年8月5日及12日辦理「從媒體事件培力性別平等意識~聚焦 CEDAW、職場性騷擾防治、多元性別權益」專題演講。參訓人數128人(男41人、女87人)。</p> <p>(三) 關務署 於公開場所公告性騷擾防治相關規定及文宣，並利用各式講習場合向同仁宣導性別平等觀念及政策。</p> <p>(四) 國有財產署 為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，維護當事人權益及隱私，訂定「財政部國有財產署性騷擾防治申訴及調查處理要點」並組成「性騷擾及申訴評議委員會」。負責處理該署及所屬分署性騷擾申訴案件，並排定輪值委員，相關訊息於網站公告周知。</p> <p>(五) 臺北國稅局 訂定「性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，於1樓入口刷卡處公開揭示，亦於網站首頁公告周知；另提供性騷擾申訴救濟及保護管道資訊，已設置性騷擾專用信箱、傳真等相關申訴管道。</p> <p>(六) 高雄國稅局 訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」並製作「防治性騷擾性侵害政策宣導」海報張貼於辦公場所顯著之處公開揭示，強化同仁性別平等意識及性騷擾防治觀念，同時公告於財稅內網知識管理系統。</p> <p>(七) 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、文宣等方式加強宣導，或於各種訓練、講習課程中，納入性騷擾防治之相關課程。</p> <p>(八) 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」，設置「請你幫我04-23057085」性騷擾申訴專線，提供免受歧視及性騷擾之職場環境。</p> <p>(九) 南區國稅局 1.訂定「性騷擾防治、申訴及懲處要點」，設置「性騷</p>

推動策略	111年度推動成果
	<p>擾申訴評議委員會」，負責處理性騷擾申訴案件，設置申訴專線電話、傳真或電子信箱等多元申訴管道，以維護當事人權益。</p> <p>2.鼓勵同仁多選讀消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離等相關課程，111年度計22人選讀前揭課程。</p> <p>(十) 財政人員訓練所</p> <p>為防治性騷擾及提供人員免於性騷擾之工作及環境，訂有性騷擾防治申訴調查及懲處要點，以維護當事人權益，並適時宣導及轉知性別平等相關法規。</p>