

## 財政部 112 年度性別平等推動計畫成果報告

### 壹、性別議題年度成果

#### 一、院層級議題

##### (一) 性別議題 1：促進公私部門決策參與之性別平等

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)	績效指標達成情 形及年度成果
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達 40%</p> <p>(二) 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一</p>	<p>一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%</p> <p>達成率=(任一性別比率達 40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p> <p>二、國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%</p> <p>董(理)事達成率=(任一性別比</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。</p>	<p>一、部屬委員會計 113 個,其中 80 個委員會任一性別比率達 40%(達成率為 70.80%),將推動其他 33 個委員會於改選時積極提升性別比率。</p> <p>二、研議部屬委員會相關措施或修正相關規定,將性別比例原則納入。</p> <p>三、委員異動或屆期改聘時,優先推薦符合資格之少數性別,持續提升性別比例。</p>	<p>111 年: 70.80%(80/113)</p> <p>112 年: 75.22%(85/113)</p> <p>113 年: 79.65%(90/113)</p> <p>114 年: 84.07%(95/113)</p> <p>【董事】</p> <p>111 年: 75%</p> <p>112 年: 100%</p> <p>113 年: 100%</p> <p>114 年: 100%</p> <p>【監事】</p> <p>111 年: 75%</p> <p>112 年: 100%</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成</p> <p><input type="checkbox"/>未達成</p> <p>一、達成情形</p> <p>本項議題已達成 112 年績效指標目標值。</p> <p>二、年度成果</p> <p>112 年目標值為 85 個委員會,經檢視相關法規或設置依據,適時將性別比例原則納入,並於屆期改派(聘)或職務異動時優先推薦少數性別之適任人選,85 個委員會皆已達成任一性別比率 40%。</p> <p><input type="checkbox"/>達成</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未達成</p> <p>一、達成情形</p> <p>本項議題 112 年達成率分別為董事 50% 及監事 75%,未達成績效指標目標值。</p>
			<p>財政部所屬 4 家國營事業,計 2 家事業之董事(達成率 50%)、3 家事業之監事(監察人、審計委員會)(達成率 75%)達成任一性別比例不少於三分之一,將配合該等事業</p>		

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)	績效指標達成情 形及年度成果
	<p>例達 1/3 之 國營事業 數/國營事 業總 數)*100%</p> <p>監察人(監 事/審計委 員會)達成 率=(任一 性別比例 達 1/3 之國 營事業數/ 國營事業 總 數)*100%</p>		<p>董事會屆期改選時調整，期逐年達成目標。相關措施如下：</p> <p>一、按各該組織特性設計指標，將事業機構董(監)事任一性別比例不少於三分之一，納入財政部所屬國營事業年度工作考成實施要點之「公司治理」或獨立評估項目。</p> <p>二、建議工會推派勞工董事席次時，納入任一性別達三分之一比例原則。</p> <p>三、請國營事業於董事會成員任期屆滿改選(派)前，按性別平等政策目標規劃推薦適任人選。至遇有任期屆滿前出現缺額，亦應優先推薦少數性別適任人選陳報。</p> <p>四、於核派董監人事案時，提供性別比例情形，及提出優先遴派少數性別之建議，供首長瞭解。</p>	<p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p>	<p>二、年度成果</p> <p>經採取左列措施後，本部所屬 4 家國營事業中，臺灣土地銀行股份有限公司及臺灣菸酒股份有限公司之董事、臺灣土地銀行股份有限公司與臺灣菸酒股份有限公司及中國輸出入銀行之監事(監察人、審計委員會)達成任一性別比例不少於三分之一目標。</p>

## 檢討策進：

- 一、本項議題之 112 年度績效指標項數共 3 項、達成項數 1 項、未達成項數 2 項。  
 二、未達成績效指標係「國營事業董、監事任一性別比例不少於三分之一達成率」(2 項)，其檢討策進作為如下：

未來將持續於核派董監人事案時，提供性別比例情形，及提出優先遴派少數性別建議，供首長瞭解，並適時向事業負責人宣導。

## (二) 性別議題 3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

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)	績效指標達成情形及年度成果
<p>一、消除性別刻板印象、偏見與歧視</p> <p>二、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。</p>	<p>一、民眾之性別平等觀念提高 4%。</p> <p>二、有偶(含同居)女性之配偶含同居人之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時。</p> <p>三、高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%。</p> <p>四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%。</p>	<p>鼓勵及促進媒體製播性別平等觀點的內容。</p>	<p>一、運用多元方式宣導性別平權</p> <p>(一)研發並製作性別平權相關議題之懶人包、海報、簡報、宣導短片、四格漫畫或其他宣導媒材，關注數位性別暴力議題及相關法令適用，並參考國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播涉及性別相關內容指導原則」進行檢核，並經各機關性別平等工作小組會議檢視後對外宣導。</p> <p>(二)運用多元管道，例如使用社群網路 Line、臉書、YouTube 等，透過內部教育訓練、對外業務講習，轉發</p>	<p>一、研發宣導媒材，或運用行政院性別平等資料庫或其他具性平觀點之相關資源，利用多元管道宣導。</p> <p>(一)研發宣導媒材</p> <p>111 年：13 則 112 年：13 則 113 年：14 則 114 年：14 則</p> <p>(二)多元管道宣導(觸及人數)</p> <p>111 年：7,425 人次</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>一、達成情形 本項議題已達成 112 年績效指標目標值。</p> <p>二、年度成果 (一)宣導媒材：本部自製懶人包、海報、簡報及宣導短片等計 25 則宣導媒材，已達成目標值，並利用多元管道，包含所屬機關網站、臉書、講習會、活動等進行宣導，且經檢核均符合國家通訊傳播委員會之指導原則各項規定。</p> <p>(二)觸及人數：15 萬 7,106 人</p>

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)	績效指標達成情 形及年度成果
			<p>公文予業者公會、利用企業參訪、與地方政府或民間私部門合作等，舉辦性別平等宣導活動，透過遊戲、有獎徵答、辦理性別平等議題電影結合行政院性別平等資料庫或其他具性別平等觀點之相關資源導讀資訊、主題讀書會等互動方式，對多元族群、地區宣導性別平等及 CEDAW 保障性別平權觀念，提升宣導效益。</p>	<p>112年： 95,260 人次 113年： 99,880 人次 114年： 104,500 人次</p>	<p>次，已達成目標值，將賡續研發製作宣導媒材，積極宣導。</p> <p>(三)數位性別暴力與性騷擾議題媒材及使用傳統媒體案例：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 數位性別暴力：臺北國稅局製作「防治數位性別暴力」宣導圖卡，觸及人數計 9,102 人次，貼文互動計 84 個。</li> <li>2. 性騷擾：南區國稅局於 113 年自製月曆登載宣導標語「性騷擾零容忍，尊重身體自主權，性別平等有共識，齊視不歧視」。</li> <li>3. 傳統媒體：關務署於海關通關大樓商民出入場所張貼性別平等宣導海報、臺北國稅局於 113 年自製月曆登載宣導標語「性別平</li> </ol>

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)	績效指標達成情 形及年度成果
					等好觀念 家事分擔一起來」、南區國稅局嘉義縣分局函請轄內鄉鎮市公所於 113 年自製農民曆刊登圖卡「財產繼承 男女皆平權、男女皆有權」。
			<p>二、開辦有關生活家事訓練及性別平權之相關課程，並於徵得講座同意後錄製成數位課程供更多同仁線上學習。藉由性別平權議題說明，突破性別相處不平等之僵化模式，於不同課程中分別推廣下列議題：</p> <p>(一)日常生活照護、家庭管理所需之家事訓練，以提升有偶女性之配偶(含同居人)每日無酬照顧時間，減輕有偶(含同居)女性負擔，使家事性別分工合理化。</p> <p>(二)高齡化社會照顧議</p>	<p>二、開辦有關生活家事訓練及性別平權之相關課程</p> <p>111 年： 辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。</p> <p>112 年： 辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。</p> <p>113 年： 辦理 2 場專</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>一、達成情形 本項議題已達成 112 年績效指標目標值。</p> <p>二、年度成果 辦理 2 場「高齡化社會照顧議題」、1 場「同婚法制與多元家庭議題」及 1 場「性別平等家務分擔議題」訓練課程，參訓人數計 285 人。</p>

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)	績效指標達成情 形及年度成果
			<p>題，使家庭成員間妥適分擔照顧工作，避免照顧責任落於特定性別。</p> <p>(三)同婚法制與多元家庭議題，以促進對多元性別及多元家庭之認識與接受度。</p>	<p>程，參訓人數(含線上學習)約150人。</p> <p>114年： 辦理2場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約150人。</p>	

**檢討策進：**

本項議題之 112 年度績效指標項數共 3 項、達成項數 3 項、未達成項數 0 項。

## 二、部會層級議題

### (一) 性別議題 1：提升同仁性別敏感度，將性別觀點融入財政政策發展

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
提升同仁性別敏感度，將性別觀點融入財政政策發展(國際財政司)	就國際探討與財政相關性別平等議題會議/研討會或國際組織/外國專家學者報告，每年舉辦會議分享議題內容。 111年：1場 112年：1場 113年：1場 114年：1場	汲取國際性別平等議題(財政相關)，觸發性別觀點。	就與財政相關性別平等議題，參與國際會議/研討會或研析國際組織/外國專家學者報告，瞭解並分享國際發展趨勢，以培育同仁將性別觀點融入財政政策發展。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、達成情形 本項議題已達成 112 年績效指標目標值。 二、年度成果 (一)112年9月6日辦理視訊會議 1 場，主題為「促進區域性別平等發展進程—以亞洲開發銀行實務為例」，約 70 人與會。 (二)有助同仁瞭解國際開發銀行落實性別平等之政策與做法，期培育同仁將性別觀點融入財政政策發展。

#### 檢討策進：

本項議題之 112 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

### (二) 性別議題 2：鼓勵民間參與公共建設團隊推動性別平等

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
鼓勵民間參與公共建設團隊推動性別平等(推動促參司)	每年於「招商大會」宣導企業職場性別友善措施及性別友善空間規劃之亮點案例，並於民間參與公共建設電子報每年刊登 1 篇有關性別平等議題之專題報導。	積極宣導並強化性別平等觀念。	一、每年辦理民間參與公共建設金擘獎「公益獎」評選，將性別平等落實情形納入評分項目，並公開表揚、宣導得獎案件。 二、自金擘獎得獎案	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、達成情形 本項議題已達成 112 年績效指標目標值。 二、年度成果 (一)業將性別平等落實情形納入第 21 屆民間參與公共建設金擘獎評分項

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
	111年：1篇 112年：1篇 113年：1篇 114年：1篇		件挑選具性別平等宣導事蹟者，每年於招商大會設置專區宣導企業職場性別友善措施及性別友善空間規劃之亮點案例。 三、每年於民間參與公共建設電子報刊登1篇有關性別平等議題專題報導。	目，以鼓勵促參案件推動相關性別平等措施。 (二)於112年招商大會設置專區，宣導金擘獎得獎案件中具企業職場性別友善措施及性別友善空間規劃之亮點案例。 (三)112年2月「促進民間參與公共建設電子報」刊登1篇專題報導，邀請榮獲第20屆「民間參與公共建設金擘獎」民間團隊獎優等獎殊榮之福杉國際旅館管理顧問股份有限公司董事長，分享女性經營者觀點。

#### 檢討策進：

本項議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

### (三) 性別議題3：減輕中低所得家庭照顧身心失能者之租稅負擔

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
長期照顧特別扣除額申報戶性別統計(賦稅署)	長期照顧特別扣除額受益對象之性別統計分析。 111年：新增性別統計分析項目0項 112年：新增性別統計分析項目1項 113年：新增性別統計分析項目0項 114年：新增性別統計分析項目1項	賡續實施綜合所得稅長期照顧特別扣除額。	就長期照顧特別扣除額受益對象進行性別統計分析，並就性別與其他變項(如年齡、地區別、身心障礙)進行交織性分析，瞭解實施成效。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、達成情形 本項議題已達成112年績效指標目標值。 二、年度成果 有關長期照顧特別扣除額(下稱長照扣除額)受益對象性別統計分析如下(112年新增性別統計分析項目1項)：

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
				<p>(一)依 110 年度綜合所得稅(下稱綜所稅)申報核定統計資料，申報戶計 644 萬戶，女性與男性納稅義務人申報比率分別為 46%及 54%，與列報長照扣除額申報戶 33 萬戶之女性與男性納稅義務人申報該扣除額比率(分別為 45%及 55%)相較，兩者比率尚屬相當。</p> <p>(二)以列報長照扣除額申報戶所在縣市分析，6 都中，臺北市、新北市及臺中市之女性與男性納稅義務人申報該扣除額比率約各為 50%，其餘 3 個直轄市及其他縣市女性申報比率介於 34%至 46%，男性申報比率介於 54%至 66%。</p> <p>(三)納稅義務人、配偶或受扶養親屬符合規定者，不論其性別，均得列報長照扣除額；依財政資訊中心 110 年度綜所稅申報核定統計專冊資料，110 年度綜所稅結算申報該扣除額申報戶之可支配所得增加新臺幣(下同)13 億元，藉由推動本項措施，配合政府推動長期照顧政策，以適度減輕</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
				家庭照顧身心失能者之負擔。

#### 檢討策進：

本項議題之 112 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

#### (四) 性別議題 4：提升民眾性別友善職場及多元性別觀念

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
提升民眾性別友善職場及多元性別觀念(關務署)	一、參賽作品數： 111 年：8 件 112 年：8 件 113 年：12 件 114 年：12 件 二、海關相關業者(含其家屬)及中高齡族群參賽作品件數： 111 年：4 件 112 年：4 件 113 年：6 件 114 年：6 件	促進民眾對性別友善職場及多元性別之探討，使不同族群民眾主動思考相關議題，進一步達到性別平等觀念之深植及擴散。	一、辦理「友善職場及多元性別意象創作比賽」，由關務署性別平等工作小組(下稱關務署性平小組)初步審查參賽作品是否符合性別友善職場或多元性別概念，通過初審者再進行公開票選。 二、獎勵辦法： (一)公開票選前三名為人氣獎，餘由關務署性平小組再選出特別獎 1 至 2 名。 (二)為鼓勵海關相關業者(含其家屬)及中高齡族群參賽，符合條件且通過初審者可獲參加獎。 (三)舉辦投票者抽獎	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、達成情形 本項議題已達成 112 年績效指標目標值。 二、年度成果 (一)依據關務署及所屬各關 111 年至 114 年「性別友善職場及多元性別意象創作比賽」實施計畫辦理，112 年參賽作品數 31 件；業者、業者家屬及中高齡族群參賽作品數 16 件，參賽作品於機關臉書獲 4,971 個按讚數。 (二)關務署各關將得獎作品製作 4 則宣導媒材，透過官網專區及海關通關大樓等多元管道進行宣導，並協請相關業者張貼於營業場所，觸及約 1 萬 287 人次。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
			活動，提高票選活動及參賽作品觸及率。 三、得獎作品無償授權予海關供宣導性別平等使用。	

#### 檢討策進：

本項議題之 112 年度績效指標項數共 2 項、達成項數 2 項、未達成項數 0 項。

#### (五) 性別議題 5：改善辦理國有財產估價業務同仁性別比率衡平性

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
提升女性同仁在估價業務之工作參與(國有財產署)	提升估價業務女性同仁比率。 111 年：38% 112 年：38% 113 年：40% 114 年：40%	舉辦教育訓練，提供同仁瞭解業務內容管道，並賡續鼓勵有意願女性同仁辦理估價業務，擴大參與提升比率。	一、透過內部調查瞭解同仁參與估價業務意願，藉由職務輪調提供參與機會。 二、舉辦教育訓練，使有意願從事估價業務同仁，有接受專業職能培訓機會。 三、提供多面向學習機會，並鼓勵有意願女性同仁勇於接觸不同性質工作形態，進而提升女性參與估價業務比率。 四、研議改變估價方式，善用現代科技或各政府機關可運用之資訊作	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、達成情形 本項議題已達成 112 年績效指標目標值。 二、年度成果 (一)透過業務輪調，鼓勵有意願女性同仁參與估價業務。 (二)於 112 年 7 月及 11 月辦理估價作業教育訓練。 (三)善用內政部不動產交易實價查詢服務網與國土測繪圖資服務雲及各地方政府土地相關資訊查詢平臺，減少女性同仁外部作業查勘風險，提升職場安全並優化估價作業系統，提高女性同仁從事估價業務意願。 (四)國有財產署及所屬分

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
			為參考，提升職場安全及改善工作環境不友善問題。	署參與估價業務女性同仁比率為 39.2%，已達成目標值。

**檢討策進：**

本項議題之 112 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

**(六) 性別議題 6：建構財政資訊中心性別友善之生育安全與支持環境**

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
提升優質近便的職場托育服務(財政資訊中心)	為提升托育品質，辦理送托家長滿意度調查： 111 年：送托家長滿意度達 80% 112 年：送托家長滿意度達 80% 113 年：送托家長滿意度達 80% 114 年：送托家長滿意度達 80%	持續推動工作職場優化及改善環境，並辦理職場幼兒學前教保托育措施。	一、每年賡續編列性別平等相關預算，持續優化及改善職場環境，營造良好工作氛圍。 二、自 110 年起辦理職場幼兒學前教保托育措施，未來將持續推動辦理，以減輕同仁為兼顧家庭照顧及工作經濟壓力。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、達成情形 本項議題已達成 112 年績效指標目標值。 二、年度成果 (一)112 年目標值為送托家長滿意度達 80%，經教育部考評為 90% 以上，已達成目標值。 (二)為賡續營造性別友善職場，112 年與 4 個鄰近機關(構)簽訂聯合托育，招收幼童 40 人，並配合辦理親職講座，另提供職涯、心理、親子及法律等諮詢服務。

**檢討策進：**

本項議題之 112 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、112 年度推動性別平等政策綱領成果

請參閱附件。

### 二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果
1	臺北國稅局	新移民租稅與生活宣導講座	<p>一、辦理時間：112 年 10 月 13 日。</p> <p>二、辦理地點：臺北市新移民會館。</p> <p>三、宣導方式及內容：透過舉辦講習會並自製國稅新知簡報(包含稅務資訊及性別平等意識)，將性別平等思維融入租稅教育。</p> <p>(一)強調「能成為家人，是彼此的幸福心，贈與不分性別」，冀新移民跳脫傳統觀念窠臼，建立贈與不分性別思維。</p> <p>(二)鑑於數位科技發展迅速，網路及其他數位環境性別暴力叢生，已對隱私權及人身安全造成危害，特宣傳「防治數位性別暴力五大原則」，促進社會大眾瞭解及運用消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)，並將性別平等觀念融入 Q&amp;A 有獎徵答，達到寓教於樂效果。</p> <p>(三)針對新移民女性為補貼家用，欲在臺灣做小生意者申請稅籍登記疑義，給予稅務協助，並提供納稅者權利保護官之聯繫管道，提升新移民女性經濟力。</p> <p>四、合作單位：臺北市新移民會館。</p> <p>五、宣導對象：萬華區新移民。</p> <p>六、辦理成效：參加人數 30 人。</p>
2	高雄國稅局	「重陽敬老」宣導活動	<p>一、辦理時間：112 年 10 月 7 日。</p> <p>二、辦理地點：國立科學工藝博物館南館。</p> <p>三、宣導方式：透過有獎問答與互動模式，讓民眾在歡樂中學習，建立性別平等觀念。</p>

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果
			<p>四、合作單位：高雄市三民區公所。</p> <p>五、宣導對象：當地居民。</p> <p>六、宣導內容：</p> <p>(一)製作性別平等有獎問答，請民眾抽選題目後一問一答，透過互動加深其性別平等觀念。</p> <p>(二)於現場擺放筆記型電腦，播放自製性別平等宣導影片。</p> <p>七、辦理成效：，運用多元宣導方式，宣導繼承及家務分工不分性別平等觀念，參加人數約 800 人。</p>
3	中區國稅局	「逍遙音樂町-這一客奔向里」宣導活動	<p>一、辦理時間：112 年 8 月 5 日。</p> <p>二、辦理地點：臺中市大里軟體園區。</p> <p>三、宣導方式及內容：以客家流行樂強化青年族群對客家文化認同，吸引年輕朋友到場。</p> <p>(一)藉由有獎徵答及設置性別平等互動遊戲懷舊彈珠臺等寓教於樂方式推廣性別平等知識。</p> <p>(二)於現場播放「家事分擔」及「尊重多元婚姻」等主題動畫，積極向參與民眾廣為宣傳。</p> <p>四、合作單位：臺中市政府客家事務委員會及大里區公所。</p> <p>五、宣導對象：當地居民。</p> <p>六、辦理成效：參加人數約 500 人。</p>

### 三、訂定/修正與性別平等相關之法案

序號	法規名稱	提報單位	內容說明
1	房屋稅條例	賦稅署	(一)與性別平等相關議題及影響層面：為促進公部門決策參與之性別平等，修正「房屋稅條例」第 9 條各地方政府不動產評價委員會(下稱不動產評價委員會)委員資格，

			<p>增訂該委員會任一性別委員不得少於委員總數三分之一之規定，有助於縮小評定房屋標準價格相關決策權力之性別差距。</p> <p>(二)修法目的及重點內容：行政院版「房屋稅條例」部分條文修正草案，尚無與性別平等相關條文，惟於立法院審議時，民進黨黨團及時代力量黨團提出修正動議，考量民意機關就不動產評價委員會之房屋標準價格評定，本已具有監督職權，爰參照「平均地權條例」規定，刪除第9條當地民意機關推派代表參加不動產評價委員會之規定，並定明擔任該委員會委員所需具備專業領域條件及其人數不得少於委員總數二分之一；另為符合性別平等政策，增訂不動產評價委員會任一性別委員不得少於委員總數三分之一之規定。</p> <p>(三)生效日：自「房屋稅條例」修正公布日(113年1月3日)施行。</p>
--	--	--	--

#### 四、 辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/單位自辦)	研究內容說明
	本部無提報資料。	—	—	—

#### 五、 其他性別平等推動事項

##### (一) 運用多元管道宣導性別平等

##### 1. 國庫署

公股金融事業及本部所屬機構業製作性別平等影片、海報、標語等媒材計14則，利用多元管道如官網、臉書、YouTube、辦公場所公布欄、內部教育訓練等進行宣導，觸及人數約3萬餘人次。

##### 2. 賦稅署

自製「婚嫁贈與不分性別」宣導懶人包圖卡1則，透過網站及臉書等多元管道宣導，觸及人數計4萬2,314人次。

### 3.國有財產署

- (1)將性別平等宣導媒材(四格漫畫)張貼於臉書宣導，觸及人數6,851人次。
- (2)於社群媒體臉書「國有財產 e 點靈」粉絲專頁宣導11則貼文，觸及人數達1萬5,142人次。
- (3)於公務行銷設置攤位推廣國產業務時，張貼性別平等海報並宣導性別平等業務，增強民眾性別平等觀念。
- (4)於會議(開標)前，播放「CEDAW 介紹及引用」宣導媒材，向民眾傳達性別平等意識，強化性別主流化觀念。
- (5)透過辦理研習課程及財稅內網向同仁宣導性別平等。

### 4.臺北國稅局

- (1)考量 COVID-19疫後國人保健觀念提升，客製經絡按摩刮痧器200份，並將「防治數位性別暴力」文宣印製於外盒包裝，於舉辦座談會、企業參訪交流及宣導活動時使用，藉由實用文宣品，加強民眾性別平等及租稅平權觀念，增進宣導效益。
- (2)結合行政院性別平等資料庫等相關資源(如 Gender 在這裡-性別視聽分享站)宣導性別平等觀念，提升宣導效益：
  - A.運用電子看板、電視牆、跑馬燈等多媒體播放器。
  - B.利用所得稅申報教室及服務櫃檯等場所宣導。
  - C.結合業務刊登地方性刊物。

### 5.高雄國稅局

- (1)製作「暖暖心意贈與，幸福代代延續」宣導影片(國語版及臺語版)1則，宣導父母對子女贈與不分性別，在稅法上享有同等權利。
  - A.於網站 YouTube 專區、總局及各分局、稽徵所多媒體播放器播放，並洽請學校、民間團體及企業等運用其戶外多媒體播放器(電視牆)協助播放，俾擴大宣導效益。
  - B.於臉書粉絲專頁舉辦線上觀看國語版及臺語版影片並留言抽獎活動，觸及人數計1萬2,053人次。
- (2)運用前揭宣導影片代表圖及部分劇照製作手提環保袋及懶人包(圖卡)，另以大圖輸出，於辦理租稅宣導或講習時，適時向民眾宣導「父母每人每年有244萬元贈與稅免稅額度」、「父母在子女結婚時，每年贈與之財物，100萬元以內不計入贈與總額」及「不分性別，都是公平贈與財產對象」等，觸及人數計1萬1,126人次。
- (3)請轄內機關學校及民間企業團體等運用其戶外電視牆或電子字幕機刊登性別平等標語，及請民間電視臺於其節目跑馬燈字幕顯示性別平等標語，提升民眾性別平等意識。

(4)結合對外租稅宣導及講習活動，運用宣導海報、布條及展板等多元方式，向民眾傳達性別平等觀念，並透過多媒體播放機、LED 跑馬燈及戶外電子看板等數位媒體，播送「尊重多元性別認同 共同營造友善環境」、「促進性別平等讓社會更美好」、「『尊重』是開啟性別平等大門的一把鑰匙」等性別宣導標語，強化民眾性別平等意識。

#### 6.北區國稅局

- (1)自製「性別平等·租稅平權」懶人包、「婚姻平權」海報、「稅事人生 平等一生」簡報及「打破婚姻裡傳統觀念賦予女人的枷鎖」短片各1則，透過臉書向民眾宣導，觸及人數計1萬1,903人次。
- (2)透過聯禾有線電視宣導行政院 CEDAW 性別平等圖卡，於宜蘭新聞、鄉親頻道及公益頻道直播，強化性別平等宣導效益。
- (3)透過稅務日報宣導「繼承贈與齊步走，性別歧視不再有」及「財產繼承不分性別 請多利用遺產稅申報稅額試算服務」，宣揚繼承平等觀念，提升國人性別平等意識。

#### 7.中區國稅局

- (1)自製 CEDAW 宣導圖卡及「性別平等暨遺產稅稅額試算服務」動畫，除透過官網、臉書及 YouTube 等多元管道對外宣導，亦提供所屬分局、稽徵所於辦理講習或活動時宣導。臉書觸及人數計3萬7,114人次、YouTube 觀看次數3,047次。
- (2)採購便利貼，(於便利貼印製「CEDAW 指引」、「性別主流化專區」及「Gender 在這裡-性別視聽分享站」等連結與宣導標語)，利用對外租稅宣導活動發送，擴散性別平等觀念。
- (3)於獎金獵人活動網站介紹頁面，設置「性別主流化專區」及「新住民稅務專區」連結，強化民眾性別平等意識。
- (4)結合統一發票推行租稅宣導網路活動網頁，設置性別平等知識補給區，將性別平等意識融入網路活動。

#### 8.南區國稅局

- (1)自製圖卡及短片各1則
  - A.自製「性別平等 幸福升等」宣導圖卡，觸及人數計3,220人次。
  - B.自製「繼承不分性別、親情不分你我(客語版)」性別平等短片，透過 YouTube、臉書、Instagram、Line 等多元網路管道播放，觸及人數計1萬598人次。
- (2)積極宣導性騷擾議題:自製113年政府行政機關辦公日曆表，登載宣導標語「防治性騷擾，尊重不可少 拒絕性騷，勇敢說不」，並將性別平等及新住民服務專區 QR-Code 一併編入。

(3)辦理「愛上雲端 音樂饗宴」租稅暨性平教育活動，於現場設置智能販賣機，並播放性別平等宣導短片，向民眾宣導家事共同分擔、工作一同打拼、民主共同參與等，以消除對婦女一切形式歧視，並自製性別平等手舉牌，透過互動方式，建立民眾性別平等觀念，參與人數計1,000人。

(4)辦理「青春租稅宅急便」租稅教育活動，宣導女性在社會及家庭中價值及職業無分性別，並設置國稅服務臺供民眾填寫性別平等 Google 問卷，以加強性別平等宣導回饋機制，參與人數計157人。

#### 9.財政資訊中心

自製「性別平等—家事分擔一起來，你我都是好夥伴」宣導圖卡1則，透過臉書進行宣導，觸及人數計350人次。

### (二) 廣續提升本部網站性別平等專區便利性、友善性、時效性及豐富度

#### 1. 專區入口便利性、查詢友善性及時效性

(1)本部網站設置性別平等專區(網址：<https://www.mof.gov.tw/htmlList/113>)，依不同性質分類，方便使用者點選使用，並即時更新內容，具專區入口便利性、查詢友善性及資料時效性。

(2)為提高網頁入口便利性，本部性別平等專區置於本部網站首頁資訊園地，並依內容分為「性別平等推動計畫及成果報告」、「性別平等專案小組」、「CEDAW 專區」、「性別統計」、「本部所屬委員會性別比例達成情形」及「性騷擾防治措施」等項。

(3)為增加查詢友善性，於「性別平等推動計畫及成果報告」項下細分「性別平等推動計畫」及「性別平等成果報告」2項；於「性別平等專案小組」項下細分「性別平等專案小組會議紀錄」、「性別平等專案小組委員名單」及「財政部性別平等專案小組設置要點」3項，方便民眾快速查找相關資料。

(4)為確保資料時效性，本部盤點專區各類資訊並汰舊換新，定期更新成果報告、專案小組會議紀錄及委員會性別比例達成情形等，即時更新推動計畫、專案小組委員名單及設置要點等。

#### 2. 專區內容豐富度

(1)本部「性別統計」子專區內容呈現可互動、具動態性且多維度之圖表設計及動畫影音，包括互動式統計圖表、統計速寫、具有教育概念與行銷功能之統計 e 學影片及性別統計表、性別統計年報、性別統計分析等，提升性別統計資料應用及流通，各項財政性別統計指標呈現之性別差異現象，可供本部相關單位作為各項施政規劃參考，俾創造性別平等財政環境。

(2)為加強辦理性騷擾防治宣導工作，建置「性騷擾防治措施」子專區，提供性騷擾防治相關法規及內、外部資源網站連結資訊，建立本部性騷擾申訴管道、

性騷擾防治相關法規及內、外部資源網站連結資訊，並將本部性騷擾防治申訴及懲處處理要點公告於本部主管法規查詢系統，以提升本部性騷擾防治各項資訊取得便利性，營造友善職場環境。

### (三) 落實所屬三級機關性別平等工作小組運作機制

本部所屬三級機關皆設置性別平等工作小組，積極推動性別平等業務，建構無性別歧視環境，強化性別平等政策或措施之規劃及執行；均於年度中召開2次會議，討論性別平等相關議題，確認提報本部性別平等專案小組會議內容，並廣續運用多元化宣導，讓民眾瞭解性別平等資訊，落實政府資訊公開透明。

#### 1. 國庫署

- (1)訂定「財政部國庫署性別平等工作小組設置要點」，設委員9人，由副署長兼任主席，其餘委員由各單位主管或簡任人員兼任，其中女性委員5人，占委員總數55.56%，符合任一性別委員比率達40%規定。
- (2)分別於112年10月24日及12月26日召開性別平等工作小組會議，就該署性別平等業務與宣導提案報告及討論，藉以深化性別主流意識融入機關業務。

#### 2. 賦稅署

- (1)賦稅署性別平等工作小組設置委員14人，由副署長兼任主任委員，其餘委員由各單位主管兼任，其中女性委員7人，占委員總數50%，符合任一性別比率達40%規定。
- (2)112年6月19日召開第1次性別平等工作小組會議，審議「婚嫁贈與不分性別」宣導內容，分享行政院「我國多元性別(LGBTI)者生活狀況調查」委外研究報告」並請各組(室)參酌該報告內容，適時將「多元性別題組」及交織性議題納入業務範疇，以落實性別平等相關政策。
- (3)112年12月14日召開第2次性別平等工作小組會議，分享111年推動性別平等國際交流成果及「性別友善職場圖文懶人包」，廣續將性別意識融入業務推展，規劃具體做法，適時向外界說明推動成果。

#### 3. 關務署

- (1)訂定「財政部關務署性別平等工作小組設置要點」，小組委員人數上限19人，由副署長兼任主席，其餘委員由各單位主管兼任，其中女性委員9人，男性委員6人，任一性別委員比率達40%。
- (2)112年6月6日召開性別平等工作小組第10次會議，就「性別友善職場及多元性別意象創作比賽」參賽作品進行評選作業，審查作品主題，並選出2名特別獎及10名參加獎；另討論「關務署基隆關海關業務中的性別平等意識」專案報告是否符合性別平等意旨，據以調整內容。
- (3)112年10月12日召開性別平等工作小組第11次會議，討論及檢視「財政部性別

平等推動計畫(111年至114年)」院層級與部會層級議題及「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」委員建議事項涉該署內容，研商具體政策，俾據以執行。

#### 4. 國有財產署

- (1) 訂定「財政部國有財產署性別平等工作小組設置要點」，置委員14人，由副署長兼任主席，其中女性委員7人，占委員總數50%，符合任一性別委員比率達40%規定。
- (2) 分別於112年10月5日及12月7日召開性別平等工作小組會議，就「行政院性別平等處112年8月29日實地考核綜合座談考核委員建議事項」、「本部國有財產署北區分署性別主流化專案報告」、「本部國有財產署北區分署113年推動性別平權宣導媒材」及「本部國有財產署下次輪值專案報告選題」等議題進行報告或討論。

#### 5. 臺北國稅局

- (1) 訂定「財政部臺北國稅局性別平等工作小組設置要點」，已將性別比例原則納入要點，設置委員9人，由副局長兼任召集人，其中女性委員4人，小組成員任一性別比率達40%。
- (2) 分別於112年9月26日及12月18日召開2次會議，審議自製「防治數位性別暴力」宣導圖卡內容及報告該局院層級議題辦理情形等，發揮性別平等工作小組運作功能。

#### 6. 高雄國稅局

- (1) 訂定「財政部高雄國稅局性別平等工作小組設置要點」，置委員13人，由副局長擔任召集人，其中女性委員7人，男性委員6人，任一性別比率達40%。
- (2) 112年10月16日辦理第1次會議，審議「繼承不分性別 子女都有繼承財產的權利」懶人包圖卡宣導內容。
- (3) 112年12月20日辦理第2次會議，報告該局112年度推動性別平等相關成果，落實性別平等工作小組運作功能。

#### 7. 北區國稅局

- (1) 為推動性別平等業務，設置性別平等工作小組，委員計13人，由副局長擔任召集人，其中女性委員7人，男性委員6人，任一性別比率達40%，促進決策參與性別平等。
- (2) 112年4月19日召開性別平等工作小組(111年至114年)第2次會議，針對各分局、稽徵所及服務處自製性別平等四格漫畫、海報、短片、懶人包等宣導媒材，考量不同性別者經驗及觀點提出修正意見，使決策具備性別敏感度，達到影響力平等。
- (3) 112年11月22日召開性別平等工作小組(111年至114年)第3次會議，報告本部性

別平等專案小組議事決定(議)相關業務，並將其納入該局112年度性別平等執行重點。

#### 8.中區國稅局

- (1)訂定「財政部中區國稅局性別平等工作小組設置要點」，置委員15人，由副局長擔任召集人，其中女性委員8人，男性委員7人，任一性別比率達40%。
- (2)分別於112年10月4日(書審)及12月4日召開性別平等工作小組會議，就「112年行政院所屬機關推動性別平等業務蒞臨財政部實地考核綜合座談會議委員建議事項」、「112年度推動性別平等業務成果」、「113年度推動性別平權關鍵績效目標值及活動場次規劃」及「性別平等預算執行情形及編列情形」等議題進行研討。

#### 9.南區國稅局

- (1)訂定「性別平等工作小組設置要點」，將任一性別委員比率需達40%以上原則納入規定，並設置性別平等工作小組，成員共9人，由副局長兼任召集人，其中女性委員5人，男性委員4人，達任一性別比率40%以上，促進決策參與性別平等。
- (2)分別於112年10月6日及11月20日召開性別平等工作小組會議，就自製圖卡與布條內容及實地考核配合辦理事項進行報告，並檢討該局112年度推動性別平等業務相關事宜。

#### 10.財政資訊中心

- (1)訂定「性別平等工作小組設置要點」，置委員9人至15人，由副主任兼任主席，其餘委員由主任秘書及單位主管或簡任人員派任，目前女性委員8人，男性委員7人，任一性別比率已達40%。
- (2)分別於112年9月18日及12月21日召開性別平等工作小組會議，就行政院、本部及該中心重要性別平等政策納入會議討論，就實地考核委員建議事項、自製宣導媒材內容及推動性別平等業務辦理情形進行討論，以有效配合推動相關措施。

### (四) 跨機關合作(含民間私部門、中央及地方政府)推動性別平等業務

#### 1.賦稅署

112年2月13日、2月24日、8月9日及8月11日函送「財政部賦稅署112年使用牌照稅開徵宣導方案」、「財政部賦稅署112年房屋稅開徵宣導方案」、「財政部賦稅署112年地價稅開徵宣導方案」及「財政部賦稅署112年營業用車輛下期使用牌照稅開徵宣導方案」，請地方稅稽徵機關併同加強宣導性別平等觀念。

#### 2.關務署

- (1)臺中關於梧棲老街歲末迎新嘉年華(臺中縣梧棲鎮藝術文化協會主辦)宣導性

別平等及介紹 CEDAW，透過有獎徵答活動，讓大人及小孩在歡樂中學習，建立性別平等觀念，約300人參加。

(2)臺中關於統一發票盃路跑活動(中區國稅局主辦)辦理性別平等有獎徵答，寓教於樂，推動性別平等觀念。

### 3.臺北國稅局

(1)與地方政府及民間私部門合作，加強宣導遺產繼承平等權、多元性別及多元家庭權益等議題，擴大宣導成效。

(2)訂定「建立醫療院所服務機制實施計畫」，分別與臺北市立萬芳醫院、新光醫院、臺北市萬華區公所及臺北市西區家庭照顧者支持中心建立長照通報機制。

(3)與民間團體合作，主動將民眾關注稅務政策及性別相關租稅議題，透過企業參訪、媒體採訪、舉辦講習會或活動等方式宣導，共同推動性別平等意識。

### 4.高雄國稅局

(1)與內政部移民署高雄事務大隊服務站及高雄市稅捐稽徵處聯合辦理新住民宣導活動，以淺顯易懂方式，傳遞性別平等觀念及基本稅務知識，增進新住民族群對性別平等議題之瞭解。

(2)請高雄市立五福國民中學及高雄女子高級中學運用其戶外多媒體播放器(電視牆)協助播放自製性別平等宣導影片，擴大宣導效益。

(3)請高雄女子高級中學及高雄市政府警察局苓雅分局、三多路派出所、民權路派出所及成功路派出所等機關學校，運用其戶外電視牆或電子字幕機刊登性別平等標語，提升民眾性別平等意識。

### 5.北區國稅局

(1)結合桃園市越配權益促進會辦理「2023越南教師節」活動，透過性別平等有獎徵答活動，讓新住民家庭在歡樂中學習，建立性別平等觀念，約200人參加。

A.利用 Google 表單製作多國語言服務意見調查表，並邀請新住民以手機掃描 QR-Code 填復。

B.製作 QR-Code 海報，連結官網新住民稅事通網站，以7種語言(包含越南、印尼、簡體中文、英文、日語、客語及閩南語)文字檔及影音檔方式，提供新住民常見國稅稅務問題 Q&A。

C.於活動現場招募不同國籍新住民，於綜所稅申報期間擔任外籍志工，協助外籍人士辦理結算申報。

(2)結合蘆洲監理站辦理「春節揮毫贈春聯交安賀卡報平安」活動，除宣導各項稅務政策，同時於活動現場懸掛性別平等布條，並設計稅務及性別平等問題轉轉樂遊戲，透過寓教於樂方式，讓民眾瞭解稅務知識及性別平等觀念，約70人參與活動。

(3)結合衛生福利部東區老人之家辦理租稅宣導活動，藉由有獎徵答增進長者及

志工瞭解最新稅務資訊及正確性別平等觀念，約200人參與活動。

#### 6.中區國稅局

- (1)請內政部移民署南區事務大隊雲林服務站協助轉發雲林縣新住民相關Line群組，宣導各項稅政及邀請參加性別平等宣導活動計4則，宣導人數計776人。
- (2)結合南投縣政府辦理「112年度職場平權及性騷擾防治研習會」，由國立中正大學法律系鄭津津教授及所屬南投分局課長講授「性別平等工作法」及就業歧視實務案例，並宣導租稅觀念，參與人數計120人，其中女性83人(69.17%)，男性37人(30.83%)。

#### 7.南區國稅局

- (1)結合嘉義縣財政稅務局辦理「雲端E起攻城掠地」租稅教育網路活動，透過PaGamO線上遊戲學習平臺，將「繼承贈與不分性別」概念導入遊戲任務，採寓教於樂方式，深化高國中小校園師生性別平等觀念，活動觸及人數計6萬6,158人次。
- (2)結合屏東縣政府財稅局於屏東縣立圖書館總館戶外草地辦理租稅宣導活動，於活動會場張貼「贈與不分性別」布條，以租稅常識問卷及有獎徵答方式，積極向參與民眾宣導性別平等及稅務新知。
- (3)與臺東縣政府、臺東縣總工會合作辦理「2023勞工親子暨特色產業嘉年華」宣導活動，教導小朋友性別平等觀念，從小建立性別平等意識。
- (4)結合澎湖縣政府稅務局舉辦宣導暨講習會，於會場擺放「消除歧視·性別平等」旗幟，以淺顯易懂簡報及有獎徵答方式，向澎湖科技大學新生宣導性別平等議題，加深學生對性別平等觀念，參與人數約350人。
- (5)結合屏東縣政府社會處辦理「興心相惜同樂會」宣導活動，於現場擺放「繼承贈與不分男女」及「有愛無礙，幸福同在」布條，透過遊戲向民眾宣導性別平等觀念，達到寓教於樂，落實稅務資訊及性別平等教育，參與人數約500人，其中女性280人(56%)，男性220人(44%)。

#### 8.財政資訊中心

於112年10月29日統一發票盃路跑活動(中區國稅局主辦)設攤宣導雲端發票，張貼宣傳海報「尊重性別認同篇」、「家事共同分擔篇」、「每一個領域都有『妳』的位置篇」，推廣性別平等政策。

### (五) 建構性別友善職場

#### 1.本部

- (1)本部地下停車場委託專業廠商經營管理，開放131格汽車停車格供一般民眾租用，其中孕婦及育有6歲以下兒童者停車位3格，符合「孕婦及育有6歲以下兒童者停車位設置管理辦法」規定比率。

## (2)哺(集)乳室管理及維護

A.本部大樓1樓設置哺(集)乳室，提供安靜、舒適及具隱密性空間，供同仁及洽公民眾使用，該場域指定專人負責管理維護，清潔人員每日打掃並作成紀錄留存。

B.哺(集)乳室配置靠背椅、有蓋垃圾桶、洗手設施、電源設備、電冰箱、自動酒精消毒器、冰溫熱飲水機、儲物櫃等設備。同時為滿足多位哺乳媽媽使用，分隔3間，可由內部上鎖以維隱私，並設置緊急求救鈴等基本設備，符合「公共場所哺(集)乳室設置及管理標準」。

(3)本部各樓層均設有1間無障礙廁所，其設施之尺寸、高度及位置均符合建築物無障礙設施設計規範及相關法令，可提供行動不便受照顧者與伴護協助者為異性者時使用，不影響被照顧者及不同性別照顧者使用權益；另1樓無障礙廁所內設有尿布臺，可提供不同性別之嬰幼兒照顧者使用，符合性別平等。

## (4)托育服務

A.配合「性別平等工作法」政策，照顧員工需求並運用社會托育資源，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，建構友善職場。

B.配合行政院政府機關(構)加速推動公共化教保服務政策，本部於110年8月起開辦本部員工子女非營利幼兒園，計3班72人。

(5)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「性別平等工作法」。

(6)提供員工協助方案(Employee Assistance Programs, EAP)育兒友善措施，包括「產婦·新生兒，居家照護全圖解」書籍及「媽寶待產包超值8件組」，即將成為新生兒父母之員工均可申請，協助新手爸媽適應育兒生活。

(7)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，或因照顧家中生活無法自理者而有請假需求，依據「性別平等工作法」及「公務人員請假規則」規定，據以核給陪產檢、陪產假及家庭照顧假等相關假別。112年請假情形統計如下：

	育嬰 留職停薪	彈性 工時	家庭照 顧假	產前假	娩假	陪產檢及 陪產假	流產假
女	0人	0人	18人	3人	2人		0人
男	1人	0人	7人			3人	

## 2.國庫署

(1)為協助員工兼顧工作及家庭，112年特約托育機構計3家(1家托嬰中心、2家幼兒園)，提供優惠措施，使同仁有多元化選擇。

- (2)112年辦理2場次性別主流化數位課程，以強化同仁性別平等意識。
- (3)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。
- (4)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。112年請假情形統計如下：

	育嬰 留職停薪	彈性 工時	家庭照 顧假	產前假	娩假	陪產檢及 陪產假	流產假
女	1人	0人	21人	2人	2人		0人
男	0人	0人	9人			3人	

### 3.賦稅署

利用適當空間(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，供同仁子女放學後可做功課、看書或繪畫，讓同仁兼顧工作與照顧年幼兒子女，營造友善職場。

### 4.關務署

- (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，創造工作及家庭兼顧雙贏目標。經教育部112年核定該署非營利幼兒園招生幼兒人數自76人調整為112人，截至112年12月底收托幼兒101人。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。
- (2)該署及所屬各關哺(集)乳室每日有專人清潔打掃，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。112年該署對使用哺(集)乳室同仁進行滿意度問卷調查，經統計調查結果滿意度94%，並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年優良哺集乳室競賽」親善組第1名。
- (3)以高齡或行動不便者等弱勢族群之安全及便利需求為出發點，積極檢視辦公處所並改善既有設施，包括臺北關敦請所轄貨棧業者增設女性專用廁所及哺(集)乳室；基隆關及臺中關重新檢討機關公共空間規劃及設計之便利、友善及安全性，逐步完成無障礙廁所整修工程。
- (4)依法令規定，同仁因哺乳或育嬰減少工作時間，不作為考績等次考量因素。同仁申請娩假、家庭照顧假及陪產假等，依「公務人員請假規則」及事實認定准駁，以維同仁權益。112年請假情形統計如下：

	育嬰 留職停薪	彈性 工時	家庭照 顧假	產前假	娩假	陪產檢及 陪產假	流產假
女	47 人	684 人	496 人	53 人	49 人		7 人
男	13 人	729 人	437 人			49 人	

## 5. 國有財產署

### (1) 托育服務

A. 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，現階段規劃設置4處職場互助教保服務中心，除該署光復南路新建辦公大樓刻劃設置中(預計116年8月開辦營運)，愛國西路舊財政大樓已於112年8月正式營運，北區分署花蓮辦事處及中區分署苗栗辦事處已於111年8月正式營運，計可收托幼生112名(依序為48名、40名及24名)，提供同仁更為優質普及、平價近便之教保服務及育兒資源。

B. 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。

(A) 托育優惠措施訊息：為協助解決員工托育問題，該署及所屬分署112年特約托育機構共10家，同時積極宣導相關優惠措施供同仁參考使用。

(B) 辦理托育需求調查：該署及所屬分署每年1月辦理托育需求調查，就員工子女有托嬰、托兒及課後照顧設施需求者，依年齡區分托育情形，藉此瞭解同仁子女照護現況。

(2) 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；為營造友善職場，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。

(3) 112年請假情形統計如下：

	育嬰 留職停薪	彈性 工時	家庭照 顧假	產前假	娩假	陪產檢及 陪產假	流產假
女	15 人	4 人	34 人	16 人	14 人		2 人
男	1 人	4 人	26 人			4 人	

## 6. 臺北國稅局

(1) 依「性別平等工作法」，提供彈性工時、工作彈性、EAP、托兒、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。

(2) 與職場互助教保服務中心合作辦理親子同樂會，計有該局同仁及其子女與眷屬、教保服務中心幼兒及其家長等130人參加。

(3) 提供多元化同仁子女托(嬰)育需求，於財稅內網公告方式宣導5家特約托(嬰)

育服務機構提供之優惠內容。

## 7.高雄國稅局

- (1)於服務中心電子看板及櫃檯電子簽名平板不定期播放性別平等及性別友善宣導影片。
- (2)設置性別友善廁所，提供男性、女性、跨性別、懷孕婦女、身心障礙及親子等不同客群使用，並於明顯處張貼性別友善標誌，打造性別友善服務環境。
- (3)官網設置性別主流化專區，提供相關法規、網站、教材及宣導媒材。
- (4)為使同仁兼顧工作與家庭生活，於「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。
- (5)遇有同仁婚、喪、生育等情事符合各項生活津貼及公教人員保險給付及津貼申請條件者，主動關心協助並輔導當事人請領各項生活津貼或補助費，依據「公教人員保險法」規定，112年申請育嬰留職停薪津貼者11人、生育給付15人、眷屬喪葬津貼25人、失能給付2人；另依「全國軍公教員工待遇支給要點」附表八「公教人員婚喪生育補助表」規定，請領結婚補助9人、喪葬補助25人、生育補助2人。
- (6)為尊重同仁照顧家庭需求，並落實鼓勵婚育政策，依據「公務人員留職停薪辦法」及「性別平等工作法」等規定核給相關假別。112年請假情形統計如下，另為照顧本人或配偶直系血親尊親屬之侍親留職停薪人員4人(女性2人，男性2人)：

	育嬰留職停薪	彈性工時	家庭照顧假	產前假	娩假	陪產檢及陪產假	流產假
女	25 人	117 人	178 人	21 人	16 人		1 人
男	1 人	22 人	44 人			4 人	

## 8.北區國稅局

- (1)設立哺(集)乳室，提供尿片、消毒鍋、冰箱、柔濕巾及飲水機等完備設施及溫馨舒適空間，使同仁在工作之餘亦能兼顧哺育子女之重任。
- (2)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，另於新建辦公廳舍時，配合設置「孕婦及育有6歲以下兒童者停車位」。
- (3)實施彈性上下班制度，如同仁因懷孕或有照顧就讀國小學童、學齡前嬰幼兒或年長者等需求，另得放寬彈性上下班時間30分鐘，使同仁得以兼顧工作及家庭生活。
- (4)為落實性別平等，依法及事實認定核予產前假、陪產檢及陪產假、生理假及家庭照顧假等，並不作為考績(核)等次考量因素；112年核予產前假28人、陪產檢及陪產假8人、生理假172人、家庭照顧假215人(其中女性177人，男性38

人)。

(5)於該局1樓設置1班25人規模之職場互助教保服務中心，委託社團法人台灣公共托育協會辦理，達成員工兼顧工作與照顧家庭之雙贏目標。

(6)為響應「月經平權」活動，透過衛生棉補給分享行動，讓生理期女性能舒適如廁，於所屬桃園分局女廁、無障礙廁所及性別友善廁所設置「衛生棉貼心盒」，提供洽公民眾及同仁安心取用，並透過桃園新聞網擴大宣導女性取用生理用品時不必害羞遮掩，讓各界一起關注性別平等及女性健康議題。

#### 9.中區國稅局

(1)擇選優良且立案之月子中心、托嬰中心、幼兒園、安親班及兒童才藝班等9家業者簽訂托育機構特約，提供員工托育需求服務；另開辦職場互助教保服務中心，計招收2班40名2至6歲幼兒。

(2)同仁如有未滿3歲子女，不分性別皆得申請育嬰留職停薪。

(3)設置哺(集)乳室提供員工及洽公民眾利用，以落實衛生福利部母乳哺育政策。

(4)同仁撫育未滿2歲子女需親自哺(集)乳者，每日另給哺(集)乳時間60分鐘；為撫育未滿3歲子女，得請求每天減少1小時工作時間或調整工作時間，建立友善工作場域。

(5)配合同仁接送幼兒需求，每日彈性上班時間為8時至9時，彈性下班時間為17時至18時，符合特定條件者，另可申請放寬彈性辦公時間為7時30分至8時30分，中午午休時間1小時30分，可同時符合工時規定及滿足同仁育兒需求。

(6)基於家庭照顧假給假美意，均依個別需求合理認定從寬給假；其涉照顧家庭年幼成員情事者，並參照「兒童權利公約」及「兒童及少年福利與權益保障法」等相關規定核假，以鼓勵員工親自照顧家庭成員。

(7)於鄰近員工停車場入口處設立5格專屬懷孕同仁之親善機車停車格，並提供懷孕同仁優先選擇汽車停車位置，增進其上下班便利性。

(8)112年請假情形統計如下：

	育嬰 留職停薪	彈性 工時	家庭照 顧假	產前假	娩假	陪產檢及 陪產假	流產假
女	27人	6人	170人	25人	28人		2人
男	1人	2人	38人			5人	

#### 10.南區國稅局

(1)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，截至112年12月底，招生2至6歲幼兒計36名。

(2)為減輕同仁托育壓力，擇選35家優良立案幼兒園簽訂特約，提供員工托育優惠方案。

(3)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

全哺(集)乳環境。

- (4)符合特定條件者，可申請彈性上班(7時30分至8時30分或8時至9時)及彈性下班(16時30分至17時30分或17時至18時)，112年計15人申請調整彈性上下班時間。
- (5)尊重同仁家庭照顧需求，如育有未滿3歲子女，得依「性別平等工作法」規定，申請育嬰留職停薪，112年計17人申請。
- (6)設置無障礙專用停車位(汽車位2格、機車位4格)及婦幼優先專用停車位(汽車位2格、機車位2格)，並賡續維護及管理。
- (7)積極建構無障礙生活品質，於臺南站前大樓管理委員會會議提案通過，進行總局大樓外圍人行道鋪面整修工程(業於113年1月1日完成)。
- (8)設置性別友善廁所，避免跨性別者如廁需選擇單一性別廁所窘境。
- (9)設置意見信箱及辦理滿意度調查，俾利同仁表達意見與想法並獲得回應，提升外部服務效能。

#### 11.財政資訊中心

- (1)配合衛生福利部母乳哺育政策及「性別平等工作法」規定，於該中心1樓提供哺(集)乳室及相關設備，供需求同仁使用。
- (2)同仁撫育未滿3歲子女，得申請每天減少1小時工作時間或調整工作時間。
- (3)同仁家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故需親自照顧時，得申請家庭照顧假；另防疫期間在學子女如因疫情停課，同仁有延伸照顧子女需求者，均核予「防疫照顧假」。
- (4)112年請假情形統計如下：

	育嬰 留職停薪	彈性 工時	家庭照 顧假	產前假	娩假	陪產檢及 陪產假	流產假
女	1人	1人	26人	2人	1人		1人
男	1人	0人	20人			1人	

#### 12.財政人員訓練所

- (1)於該所訓練大樓及宿舍大樓均設置哺(集)乳室。
- (2)112年3名女性同仁申請家庭照顧假，依法令規定，不作為考績等次考量因素，並依「公務人員請假規則」及事實認定准駁，以維同仁權益。

### (六)關懷同仁，提供相關協助

#### 1.本部

- (1)委託桃園市生命線協會辦理 EAP，幫助同仁解決可能影響工作效能相關問題，建立溫馨關懷工作環境。如有諮商方面需求，可直接提出諮商預約申請。
- (2)為促進性別平等或家務分工等觀念，本部藉由人事服務簡訊提供同仁性別平

等及家事分工等相關資訊，如「誰說男兒有淚不輕彈？」、「友善育兒新措施、寶爸媽媽都開心」及「爸爸孕產育兒衛教手冊」等主題，協助同仁維持家庭與工作間平衡及促進性別平等觀念，並鼓勵男性同仁共同分擔家庭責任。

## 2. 國庫署

- (1) 針對新手父母提供育兒相關資訊，如於人事服務簡訊或以電子郵件分享「爸爸孕產育兒衛教手冊」、幼兒專責醫師制度，協助舒緩新手父母育兒之焦慮及壓力。
- (2) 為使同仁家庭教育理念具性別平等觀念，於112年8月23日辦理「性別刻板印象 OUT！落實 CEADW 從家務分工及育兒責任談起」專題演講，鼓勵男性參與家務及家庭照顧，使家務分擔平等互惠。
- (3) 對於符合申請各項生活津貼(如生育或結婚補助)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. 賦稅署

依據「性別平等工作法」第18條規定，子女未滿2歲須受僱者親自哺(集)乳者，除休息時間外，另給哺(集)乳時間每日60分鐘，提供同仁優質哺乳環境；女性同仁如有懷孕計畫、哺乳或育嬰需求，主管視情況適時調整工作業務，兼顧身心狀態。

## 4. 關務署

### (1) 落實員工協助推動計畫

- A. 開辦課程：為提升同仁對身心異常特徵之覺察、特殊狀況危機處理能力及協助同仁調適職場壓力，並提高主管人員對性騷擾事件敏感度及同理因應知能，該署及所屬各關112年舉辦22場相關講座，共681名同仁參與，女性336人，占49.34%。
  - B. 敦聘專業諮商人員提供相關服務：各關與心理師或心理諮商機構簽訂服務合約，提供同仁諮詢服務；另於內網設置 EAP 專區，不定期以電子郵件發送訊息供同仁參考。
- (2) 輻射安全管理措施：海關職掌貨物通關及查驗，除人工開箱查驗貨物，亦利用 X 光檢查儀輔助查驗。依「游離輻射防護法」等規定，每年各關均至少安排從事儀檢工作同仁健康檢查1次，相關費用由機關支付，並依檢查結果調整業務職掌。同時實施個別輻射劑量監測，儀檢及行李檢查同仁須著檢測佩章執勤，每月監測累計暴露劑量，維護同仁身體健康，鼓勵女性同仁投入第一線儀檢業務。

## 5. 國有財產署

委託桃園市生命線協會辦理 EAP，幫助同仁解決可能影響工作效能相關問題，

建立溫馨關懷工作環境。如有諮商方面需求，可直接向生命線協會員工協助專線聯絡或該署協助方案服務員提出諮商預約申請。

#### 6. 臺北國稅局

- (1)製作「EAP 樂孕關懷特輯」，將 EAP 多元化服務措施透過電子郵件通知，提供女性同仁補助申請及相關資源，並提供衛生福利部「男性關懷專線」，協助男性同仁紓解壓力。
- (2)提供因懷孕、身心障礙及照顧家庭成員需要之同仁彈性差勤管理措施，計159人申請。
- (3)辦理 EAP 專題講座2場次及主管實務訓練工作坊1場次，分別講授親子教養、長照資源、管理領導力等主題，參訓人數分別為178人、170人及124人。

#### 7. 高雄國稅局

- (1)委託財團法人「張老師」基金會辦理諮商輔導晤談服務，同仁如有諮商方面需求，可洽心理健康諮詢服務中心幹事或直接與該基金會輔導員提出申請，112年除賡續將同仁父母、配偶及子女納入諮商晤談服務對象，並考量不同性別同仁需求，提供同仁得依需求選擇不同性別心理師進行晤談。
- (2)112年度 EAP 實施計畫審酌不同性別需求，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項工作項目，並依據 EAP 需求調查結果，考量不同性別需求規劃講座活動，落實推動各項 EAP 措施。112年辦理親職教育講座(2場)、性騷擾講座(1場)、性別平等電影賞析(2場)、單身聯誼活動(1場)、長者照護講座(2場)及健康檢查(1場)，各活動滿意度均達90%以上。

#### 8. 北區國稅局

積極辦理親子教養相關課程，鼓勵男性同仁一同承擔教養責任，並成立「88群組」及「親子交流 Line 群組」，提供同仁育兒資訊或相關協助；為維護同仁生活、工作與身心健康發展，訂定 EAP(含與衛生福利部桃園療養院簽訂員工心理諮商服務合約)，建立溫馨關懷工作環境，提升服務效能。

#### 9. 中區國稅局

訂定112年 EAP 年度推動作業計畫，就不同需求對象深耕關懷服務，並以「教重於養，父母親可以做的事」為題辦理「員工協助專題講座課程」，鼓勵男性同仁參與分擔家庭照顧責任；另審酌不同性別需求並扣合性別平等政策綱領，分別於112年5月、6月及8月以電子郵件提供職場父母及親職育兒相關主題，內含各類員工協助支援專線及員工協助心理諮商機制，同仁可依需求逕自前往專業諮商機構或醫療院所，亦可透過人事室預約或轉介。

#### 10. 南區國稅局

- (1)結合外部資源提供 EAP 服務

- A.與1家諮商醫療診所簽訂特約，另開放自行選擇專業機構或合格醫療院所，以補足幅員遼闊、交通往返不便、特約諮商所不足狀況，供同仁就近尋求信賴之專業心理諮商服務，完備性騷擾防治及申訴處理相關制度。
  - B.於112年6月19日辦理「親子教養」專題演講，分享孩子教養秘訣，充實同仁教養知能，學習傾聽孩子內心話，協助增進親子教養觀念與能力，落實教養責任不分性別，計76人參加。
  - C.請各單位推薦具服務熱忱之同仁1至3人擔任「談心員」，組成「員工關懷小組」，協助關懷同仁。
  - D.增購相關書籍(法律、心理、家庭、健康、育兒等)置放圖書室供同仁參考、借閱，供事先預防及問題解決參考。
- (2)不定期以電子郵件發送員工協助專刊「南區 EA 刊～讓我們『牽』作伙」，分享育兒資訊及揭露轄區各縣市政府諮商服務資訊。
- (3)針對不同需求者提供差異服務:主動協助身心障礙同仁向轄內勞工局申請職務再設計補助，購置需要輔具，以幫助其融入及適應工作環境。

#### 11.財政資訊中心

委外辦理 EAP，幫助同仁解決生活及工作職場相關問題，並就職涯、心理、親子及法律等項目，提供諮詢服務。

### (七)本部落實 CEDAW 性別人權成效

#### 1.國庫署

- (1)落實 CEDAW 第11條—工作權平等：辦理人員進用、升遷、考核等各項人事管理，不因性別、年齡、宗教信仰、種族、黨派等因素，而有差別待遇或任何形式之歧視。
- (2)落實 CEDAW 第13條—經濟權平等：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。

#### 2.賦稅署

落實 CEDAW 第15條—財產權平等：我國就被繼承人死亡遺有財產者及贈與人贈與財產者，不論性別，所負擔課稅義務均相同。依本部111年性別統計年報，111年贈與稅申報案件，女性受贈人數比率40.8%，相較106年38.3%，增加2.5個百分點；111年遺產稅實徵案件，女性被繼承人比率38.8%，相較106年35.9%，增加2.9個百分點。

#### 3.國有財產署

落實 CEDAW 第15條—財產權平等：為消除「土地法」第73條之1有關繼承權益之性別刻板印象及偏見，製作性別平等宣導媒材(四格漫畫)張貼於臉書宣導，觸及人數6,851人次。

#### 4.臺北國稅局

多元管道宣導 CEDAW，落實性別人權

- (1)自製 CEDAW 宣導圖卡1則，透過官網對外宣導，加深民眾性別人權意識。
- (2)將自製宣導圖卡及行政院性別平等會 CEDAW 指引連結 QR-Code，提供宣導活動使用，有助民眾便利取得相關資訊。
- (3)對同仁辦理影片賞析「聲之形」、「金牌力士」及「愛美獎行動」等3部影片(公播版)，播放前以導讀方式說明，訓練前、後測平均分數為95分及100分，顯示參訓人員映後對於 CEDAW 觀念有顯著提升。

#### 5.高雄國稅局

- (1)落實 CEDAW 第10條—教育權平等：112年8月至9月於總局大禮堂辦理「112年稅法專題研究班」，積極鼓勵女性同仁參與培訓課程，增進女性培力與發展，參與人數計92人，其中女性72人(78.26%)，男性20人(21.74%)。

- (2)落實 CEDAW 第15條—財產權平等

A.為消除性別刻板印象及偏見，製作與稅務結合宣導短片「暖暖心意贈與 幸福代代延續」，透過官網 YouTube 專區及各分局、稽徵所多媒體播放器播放，並洽請學校、民間團體及企業等運用其戶外多媒體播放器(電視牆)協助播放，擴大宣導效益。

B.製作「贈與不分性別 幸福代代延續」懶人包，提供相關單位辦理租稅宣導運用，向民眾傳遞「不分性別，都是公平贈與對象」、「父母在子女結婚時，每年贈與之財物，100萬元以內不計入贈與總額」等訊息。

#### 6.北區國稅局

落實 CEDAW 第16條—婚姻與家庭平等：112年7月28日於所屬花蓮分局6樓會議室辦理「婚姻與家庭之幸福平權研習」教育訓練，由國立東華大學教育行政學系講師黃愛珍擔任講座，介紹日劇「阿信」，講述女性為生存掙扎、奮鬥、創業之故事；介紹韓劇「82年生的金智英」，講述女性產子後因周圍人事變化及家人言行造成心理疾病，之後尋找自我恢復生活之故事；介紹韓劇「車貞淑醫生」，講述女醫科生為另一半犧牲理想，經歷大病後，找回人生重新邁向成為醫生夢想之故事，參訓人數計35人(包含主管3人、非主管32人)。

#### 7.中區國稅局

- (1)落實 CEDAW 第13條—經濟權平等：實施關懷創業女性跨機關稅務輔導專案，提供女性創業所需稅務服務，112年度計協助轄內創業女性531人(占專案總輔導人數69%)如期且正確完成營業稅稅籍登記、扣繳單位設立及相關稅目

申報等作業。

(2)多元管道宣導 CEDAW，落實性別人權

A.自製 CEDAW 宣導圖卡1則，透過官網對外宣導，並於官網設置「CEDAW 看這裡」專區。

B.將自製宣導圖卡及行政院性別平等會 CEDAW 指引連結 QR-Code，印製於便利貼宣導品，提供宣導活動使用，有助於民眾便利取得相關資訊。

(3)112年6月12日至19日對同仁辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)業務應用及案例檢討」相關訓練課程，充分傳達 CEDAW 及性別人權觀念。

8.南區國稅局

(1)落實 CEDAW 第15條—財產權平等

A.加強宣導繼承人之繼承權無性別差異，財產繼承男女皆平等，男女皆有權。

B.112年度轄內拋棄繼承計1萬3,937件，女性7,715件(55.36%)，男性6,222件(44.64%)，女男拋棄繼承比率逐漸拉近，女性地位提升，宣導已見成效。

(2)落實 CEDAW 第16條—婚姻與家庭平等

A.積極加強宣導同性婚與異性婚於稅法具相同權利義務，以綜所稅為例，同性婚姻第1年可以選擇合併申報或分開申報，第2年開始均採合併申報。

B.111年度轄內綜所稅結算申報同性伴侶637件(0.16%)，異性伴侶38萬7,138件(99.84%)。

(3)落實 CEDAW 第15條—財產權平等

A.將「繼承不分性別、親情不分你我」圖卡運用於 PaGamO 線上遊戲學習平臺，以寓教於樂方式，宣導法律之前人人平等，活動觸及人數計6萬6,158人次。

B.自製圖卡「財產繼承 男女皆平權、男女皆有權」刊登於113年農民曆，印製約67,520本；運用該圖卡於 Line 設計解謎遊戲，藉由闖關活動提升民眾性別平等意識，活動參與人數計1,036人次。

C.於網路辦理作品徵稿活動，將自製影片「繼承不分性別、親情不分你我(客語版)」置於網站首頁「稅務專區」，方便民眾瀏覽點閱，強化宣導法律之前女男平等，網頁瀏覽人數9萬6,264人次

D.自製「同性伴侶可選擇合併申報」圖卡，透過臉書對外宣導，於辦理租稅教育及宣導活動時，懸掛「同性伴侶可選擇合併申報」布條，並將同性伴侶可合併申報資訊融入自製租稅教育問卷教材，促進實質性別平等。

(八) 新增及廣續維護公布於本部網站之性別統計指標

擇定與本部業管相關重要性別統計指標，進行性別統計資料蒐集，並按年維護資料，以建立可靠及完整性別統計指標。本部性別統計表 112 年度新增「綜所稅身

心障礙特別扣除額受益戶數—按納稅義務人性別、年齡及地區別分」、「綜所稅長期照顧特別扣除額受益戶數—按納稅義務人性別、年齡及地區別分」、「菸酒製造業及進口業者負責人—按性別分」及「主要國家稅務人員—按性別分」4項；截至112年12月底，已擴充至51張性別統計表，其中員工類統計表11張、國庫類7張、賦稅類27張、關務類、國產類及國際比較表各2張。

### (九) 拓展性別統計分析深度及廣度

1.於112年7月完成「111年財政部性別統計分析」，以國庫、賦稅、關務及國產四大業務為主要切入點，配合淺顯易懂之圖表及簡明分析，引導各界瞭解不同性別經濟力差異程度及推動性別平等成效，深化性別意識及性別平等觀點。

2.112年度發布5篇與性別相關財政統計通報

(1)「111年房屋稅女性納稅義務人占44.9%，兩性差距10.2個百分點為歷年最小」：按性別及年齡級距交叉觀察，111年19歲以下男性納稅人占比達6成7，主因未成年者持有之不動產多數來自繼承或贈與，而國人普遍仍保有家產「傳子不傳女」之傳統觀念所致；隨年齡層上升，女性所得水準及經濟自主能力提高，女性納稅人占比隨之上升，高點落於50至69歲年齡層，約占4成7。

(2)「111年公益彩券銷售1,292億元，連續11年突破千億元」：111年底經銷商人數男性占52%，高出女性4個百分點，差距為歷年最小；另分析經銷商身分別，以身心障礙者占7成最多，其次為原住民占3成，單親低收入戶僅占0.9%；若與年齡交叉分析，身心障礙者以60歲以上占4成7最高，原住民及單親低收入戶則均以40至59歲所占比率最大，分別占43.4%及82.7%，顯示公益彩券發行有助於提供中高齡及弱勢族群就業機會。

(3)「111年青安貸款撥貸金額894億元，為近4年高點且終止連5年負成長」：近年平均每戶貸款金額呈增加趨勢，111年達520萬元，首見超過500萬元水準，112年1至5月續增至537萬元；若觀察男、女性之平均撥貸金額，男性貸款金額均高於女性，平均為女性1.1倍。

(4)「菸酒業負責人以男性占6至7成為主，但女性擔任菸酒進口業負責人比率逐漸提升」：依112年7月底家數統計，菸酒製造業342家中男性負責人占比高達7成，或因偏屬勞動產業，以及男性在生產工具掌握程度較為擅長；菸酒進口業2,556家，女性負責人占3成7，比重高於菸酒製造業，可能因屬服務銷售性質，進入門檻亦較菸酒製造業為低，故女性自行創業比重較高。

(5)「110年申報身心障礙及長照特別扣除額戶數占比約10%及5%，各有66.4萬、35.4萬人受益」：申報身心障礙特別扣除額戶數110年為63.5萬戶，近年占總納稅戶數比重在1成上下；觀察納稅義務人性別，男、女性占比多維持在58%、42%左右；110年申報長照扣除額戶數33萬戶，占總納稅戶數5.1%，其中女性

納稅義務人占4成5。

#### (十) 檢核增(修)訂法律案符合性別觀點

本部112年度報請行政院審查經立法院三讀通過之法律案5項，性別影響評估性別檢核情形摘述如下：

##### 1. 法案辦理性別影響評估情形

###### (1) 「證券交易稅條例」部分條文修正案

本法案係為降低權證發行人調節避險部位成本，提升造市品質，促進權證市場發展，自112年11月10日至117年11月9日止，基於履行報價責任規定及風險管理目的，出賣認購(售)權證避險專戶內經目的事業主管機關核可之標的股票者，其每日交易成交總金額在避險必要範圍內部分，其證券交易稅稅率由3%調降為1%。本法案尚無針對特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，無與法案相關性別議題，經性別平等學者張瓊玲教授檢視確與性別無相關。

###### (2) 「貨物稅條例」第11條之1、第31條修正案

本法案係為賡續鼓勵民眾購買節能電器產品以達節能減碳綠色消費政策目標，延長購買經經濟部核定能源效率分級為第1級或第2級之新電冰箱、新冷暖氣機或新除濕機非供銷售且未退貨或換貨者，每臺最高減徵貨物稅2,000元之實施期間至114年6月14日。本法案尚無針對特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，無與法案相關之性別議題，經性別平等學者張瓊玲教授檢視確與性別無相關。

###### (3) 「菸酒稅法」第7條修正案

本法案係配合「菸害防制法」修正第4條第1項第4款規定，其他菸品按計量單位「重量」或「支數」計算菸品健康福利捐，從高課徵；復考量其他菸品態樣不一，為避免按「支數」計算應徵稅額大於按「重量」計算之稅額，卻以較低之重量計算稅額課徵菸酒稅而形成低價菸，爰修正第4款，定明其他菸品應徵稅額按每公斤或每千支徵收1,590元，取其高者。本法案尚無針對特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，無與法案相關之性別議題，經性別平等學者張瓊玲教授檢視確與性別無相關。

###### (4) 「房屋稅條例」部分條文修正草案

本法案係為減輕單一自住房屋稅負、鼓勵房屋有效利用、合理化房屋稅負及維護租稅公平，就非自住住家用房屋進行全國歸戶，調高其法定稅率為2%至4.8%，採全數累進課徵；另酌降全國單一自住房屋稅率為1%、出租申報租賃所得達租金標準或繼承取得共有之住家用房屋法定稅率為1.5%至2.4%；建商新建住家用房屋在合理銷售期間(2年)內者，法定稅率調整為2%至3.6%，以及為防杜將房屋分割為小坪數，取巧適用免稅，明定住家用房屋現值在10萬元

以下免徵房屋稅之適用對象及戶數，以自然人持有全國3戶為限。本法案尚無針對特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，另參據性別平等學者張瓊玲教授建議，增加近3年之自住房屋持有者性別統計，經分析持有男女比率變動不大。

#### (5)「海關進口稅則」部分稅則修正草案

本法案112年度共修正2次，係為使我國稅則分類符合 HS2022年版國際規範，並履行臺史(史瓦帝尼)經濟合作協定之關稅減讓承諾，有助鞏固邦交友誼；另為配合產業需要，調整稅率結構，以鞏固我國國際市場競爭力。本法案尚無針對特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，無與法案相關之性別議題，經性別平等學者姚淑文主任檢視，認屬合宜。

### 2.檢討及策進作為

鑑於租稅法律影響人民權利義務，將賡續依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」規定，於研擬或修正主管法律案時，進行性別影響評估作業，將專家學者對性別影響評估之建議納入參考，俾結合性別平等觀點進行法案之修正。

## (十一) 辦理本部及所屬機關同仁參加性別平等訓練課程

- 1.為強化本部及所屬機關同仁性別意識，112年度積極辦理性別主流化基礎及進階、性騷擾防治宣導課程106場次，7,673人次參訓，其中女性5,430人次(70.77%)，男性2,243人次(29.23%)。
- 2.截至112年12月底，本部及所屬機關職員共13,320人，參加性別平等相關訓練課程人數12,896人，女性參訓率97.23%，男性參訓率96.07%，總參訓率96.82%。
- 3.本部將持續規劃辦理教育訓練或專題演講，如 CEDAW、性別影響評估(含實例運用)及多元性別等課程，同時藉由多元化性別意識培力方式，視參訓對象需求辦理訓前需求調查，設計不同班別教育訓練，如影片賞析暨導讀、專題演講、案例分析等，並鼓勵參與相關數位學習課程，深化同仁性別意識；另為評估參訓者對性別平等相關知識吸收程度與訓練有效性及滿意程度，對參訓人員施以問卷或進行測驗，並作為爾後規劃相關課程參考。

## (十二) 提升高階主管(首長)及政務人員性別意識培力

### 1.本部及所屬一級機關

- (1)本部莊部長翠雲參加 112 年 6 月 29 日由行政院辦理之「機關首長(主管)性騷擾防治義務與精進作為」課程。
- (2)本部阮政務次長清華參加 112 年 7 月 31 日由本部自辦之「職場性騷擾防治主管班(實體班)」課程。

- (3)本部李政務次長慶華參加 112 年 7 月 31 日由本部自辦之「職場性騷擾防治主管班(實體班)」課程。
- (4)本部性別業務主管綜合規劃司李司長瓊琳參加 112 年 7 月 31 日由本部自辦之「職場性騷擾防治主管班(實體班)」課程，及同年 8 月 31 日由行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)業務應用及案例研討」等數位學習課程。
- (5)本部性別業務聯絡人綜合規劃司李副司長宜芬參加 112 年 7 月 31 日由本部自辦之「職場性騷擾防治主管班(實體班)」課程，及同年 10 月 26 日由本部自辦之「性別主流化進階課程研習班」等課程。
- (6)國庫署蕭前署長家旗分別於 112 年 7 月 17 日及同月 19 日參加由該署辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)業務應用及案例研討」及「性別主流化講座——性別平權與尊重」之數位學習課程，及同月 31 日由財政人員訓練所辦理之「職場性騷擾防治主管班」實體課程。
- (7)賦稅署宋署長秀玲參加 112 年 7 月 31 日由財政人員訓練所辦理之「職場性騷擾防治主管班(視訊班)」，及同年 6 月 29 日、8 月 2 日由該署辦理之性別主流化進階訓練「女力時代新趨勢！女性經濟的機會與挑戰」暨「姐就是美」、「美好的早晨」性別主流化影片賞析。
- (8)關務署彭署長英偉參加 112 年 9 月 6 日至 11 日由行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「閱讀中遇見性別」數位學習課程、同年 7 月 31 日由財政人員訓練所辦理之「職場性騷擾防治主管班」實體課程，及同年 9 月 23 日該署辦理關務高階主管共識營之「主管工作壓力與紓壓技巧(含#MeToo 同理溝通)」課程。
- (9)國有財產署曾署長國基參加 112 年 8 月 24 日由該署辦理之「國有財產署 112 年度政策性訓練：消除對婦女一切形式歧視公約暨性騷擾防治宣導」課程。
- (10)臺北國稅局吳局長蓮英參加 112 年 7 月 19 日由財政人員訓練所辦理之「職場性騷擾防治主管班」實體課程。
- (11)高雄國稅局陳前局長柏誠參加 112 年 2 月 9 日由行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「女力時代新趨勢！女性經濟的機會與挑戰」數位學習課程、同年 7 月 31 日由財政人員訓練所辦理之「職場性騷擾防治主管班」實體課程，及同年 8 月 18 日由該局辦理之「從性平三法及跟騷法案例看 CEDAW 於我國的落實」實體課程。
- (12)北區國稅局李局長怡慧參加 112 年 7 月 19 日由財政人員訓練所辦理之「職場性騷擾防治主管班」實體學習課程。

- (13)中區國稅局樓局長美鐘 112 年 7 月 31 日參加由本部辦理之「職場性騷擾防治主管班」，及同年 10 月 3 日由該局辦理之「工作場所性騷擾之防治與處理」課程。
- (14)南區國稅局李局長雅晶分別於 112 年 6 月 9 日及同月 15 日參加由行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「SDG5 性別平等政策永續發展」及「CEDAW 實務案例解析(含多重與交叉歧視)」之數位學習課程、同年 6 月 29 日由賦稅署辦理之 112 年度性別主流化進階訓練「女力時代新趨勢！女性經濟的機會與挑戰」暨「姐就是美」、「美好的早晨」影片賞析，及同年 7 月 19 日由財政人員訓練所辦理之「職場性騷擾防治主管班」課程。
- (15)財政資訊中心張主任文熙 112 年 7 月 31 日參加由財政人員訓練所辦理之「職場性騷擾防治主管班(實體班)」，及同年 10 月 3 日由臺北市政府公務人員訓練處辦理之「[性別主流化]性別平等首善之國瑞典的日常性別實作與觀察」數位學習課程。

## 2.財政人員訓練所

- (1)財政人員訓練所許所長寧佑參加 112 年 7 月 19 日由本部辦理之「職場性騷擾防治主管班」實體課程。
- (2)於「初任薦任主管職務訓練班」第 1 期及第 2 期均安排 3 小時之性別主流化課程，以提升學員擔任主管職務之性別意識，強化管理核心能力，計 80 人參訓。

## (十三) 提升晉用女性參與決策比率

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%，其中本部及所屬三級機關部分，計本部部長、政務次長 1 位、常務次長、國庫署副署長 2 位、賦稅署署長及副署長 2 位、關務署副署長 2 位、國有財產署副署長 1 位、四區國稅局局長(臺北、北區、中區、南區)、臺北、中區及南區國稅局副局長、財政資訊中心副主任 1 位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 55.56%，二級單位女性主管比率達 78.79%。

## (十四) 提升中高階女性主管參加中高階培訓課程比率

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%。本部未來辦理 2 日以上中高階人員培訓課程，或薦送參加其他機關辦理 2 日以上中高階人員培訓課程時，將持續依性別比例衡平性，相同條件下優先建議遴選女性人員參訓，深化性別平等概念。

## (十五) 透過性別電影院、讀書會等宣導活動，向民眾傳達性別平等觀念

## 1. 關務署

- (1)於臉書專頁主動分享行政院性別平等觀測站相關資訊。
- (2)於服務中心、辦公場域及貨棧等張貼性騷擾防治及 CEDAW 等性別平等相關文宣，並利用各式講習及座談會，向民眾宣導性別平等觀念及政策。
- (3)各關以通關業務座談會向海關報關業、承攬業、快遞業、運輸業及倉儲業等進行性別平等宣導，強化業者對性別議題認知。112年共辦理15場次，829人參加。
- (4)為擴大性別平等觀念觸及關務相關從業人員，將相關法規、案例及宣導資料以電子郵件寄送各公會，並追蹤其轉知會員(相關業者)，基隆關觸及家數1,432家，臺北關觸及家數481家。
- (5)臺中關於學生參訪時，將性別平等宣導納入業務簡報，112年累計參訪人數394人。

## 2. 臺北國稅局

結合行政院性別平等資料庫等相關資源(如 Gender 在這裡-性別視聽分享站)，主動將民眾關注稅務政策及性別相關租稅議題，透過企業參訪、媒體採訪、舉辦講習會或宣導活動等方式，提升民眾性別平等意識。

## 3. 高雄國稅局

分別與轄內育英醫護管理專科學校、高雄市私立正義高級中學、高雄市立社會教育館及高雄市前金區公所共同舉辦4場性別電影院，藉由導讀加深參與者印象，深化性別平等意識，並透過有獎徵答活動及放映前、後測驗，強化參與者對性別議題認知。參與民眾放映後測驗成績均高於放映前成績，顯示活動有助於提升民眾對性別平等認識及瞭解，活動滿意度高達九成以上，參與人數計347人，女性252人(72.62%)，男性95人(27.38%)。

## 4. 北區國稅局

- (1)於臉書推出「性別平等線上電影院」活動，藉由欣賞行政院點亮性別之眼微電影首獎「我只是變回原本的自己」影片及填寫問卷，深化民眾對性別平等認知與瞭解，並透過抽獎活動吸引民眾參與，觸及人數共3,867人次。
- (2)於新北市新莊區頭前國小辦理「性平小學堂」，運用導讀繪本「愛穿裙子的阿旺」說故事模式，引領小學生認識族群多樣性，欣賞多元文化及多元族群，學習尊重他人與自己不同，消除性別刻板印象、偏見與歧視，並於現場分送學生登載性別平等標語自製扇子，深受學生喜愛。

## 5. 中區國稅局

- (1)結合國立雲林科技大學、國立臺中科技大學、國立聯合大學、國立員林高級農工職業學校、逢甲大學、亞洲大學、臺中親子閱讀協會及彰化市立圖書館等辦理性別電影院或讀書會活動，以播放性別議題影片或導讀書籍方

式宣導性別平等，計辦理7場次，參與人數243人，其中女性130人(53.5%)，男性113人(46.5%)。

- (2)分別於112年7月5日、8月28日及10月17日於所屬大屯稽徵所及員林稽徵所放映「讓夢想起飛 職業類科的性別少數」及「機場百工-航向職業性別平權」微電影，傳遞職業不分性別及適性選擇職業等觀念，並於放映前提供「Gender在這裡-性別視聽分享站」訊息網址、發放導讀資料或相關性別平等宣導素材，強化民眾對性別議題認知，計辦理3場次，參與人數44人，其中女性25人(56.82%)，男性19人(43.18%)。
- (3)以說繪本「薩琪到底有沒有小雞雞」及導讀「台北家族 違章女生」書籍等方式，於所屬豐原分局辦理讀書會，引導民眾從對異性瞭解，到突破性別差距相互尊重之討論，推廣性別平等意識；以說繪本「男生女生都一樣」及播放自製性別平等議題動畫等方式，於彰化市立圖書館辦理親子成長繪本討論會，透過議題探討，深化性別平等意識。前揭2場次均辦理課程建議及需求調查，以作為日後精進活動內容及辦理方式參據。參與人數計199人，其中女性105人(52.76%)，男性94人(47.24%)。

#### 6.南區國稅局

- (1)112年12月9日在嘉義秀泰影城放映電影「驚奇隊長2」，於映前提供導讀資料，經由主持人導讀與民眾互動，帶領民眾逐步探討什麼是「性別平等」，傳遞「男生女生一樣好」、「性別平等最美好」等性別平等概念。導讀後再透由欣賞電影方式，幫助民眾更深入瞭解性別平等，以打破民眾對傳統英雄角色以男性為主刻板印象，消除性別刻板印象、偏見與歧視。活動參與人數計135人，其中女性78人(57.78%)，男性53人(39.26%)，未透露性別4人(2.96%)。
- (2)結合臺東縣稅務局及轄內高中(職)以上學校，112年7月1日於臺東秀泰影城辦理112年度統一發票推行暨「18稅成年有影嚨」租稅教育活動，以捐贈雲端發票(紙本發票加倍)兌換暑期強檔「閃電俠」電影票，吸引學生族群參與。於放映前將登載性別平等標語「為18歲成年的您送上祝福、女子有才便是德 男兒有淚不怕流、性別種族無礙 婚姻平等有愛、海納百川不擇細流 多元文化不分你我」自製手冊發放給參與民眾。透過手冊、映前分享及電影欣賞，學習接納並尊重多元性別存在，及打破傳統對英雄角色以男性為主之刻板印象，參與人數計350人。
- (3)所屬屏東分局以「悅讀性平」為主題，於財團法人屏東縣陸興高級中學辦理「性別 星選擇」讀書會，藉由導讀「穿芭蕾舞裙的老虎」，向學生宣導「打破刻板 勇敢追夢」，傳遞不論性別、種族、國籍、身高或星座，每個人都是獨特個體，不因偏見或刻板印象阻礙而束縛個體潛能發展。活動參

與人數計60人，其中女性30人(50%)，男性30人(50%)。

## (十六) 精進性騷擾防治作為，性平三法、「跟蹤騷擾防制法」及數位性別暴力融入課程

### 1.本部

- (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，本部訂有「財政部性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，並依該要點成立「財政部性騷擾申訴評議委員會」，置委員9人，主任委員由次長擔任；本部委員部分，由相關業務主管3人及職員代表2人擔任；外聘社會公正人士及專家學者委員部分，遴聘本部性別平等專案小組外聘委員張瓊玲、臺北大學法律學系教授侯岳宏及中央研究院兼任研究員焦興鎧3人擔任。經統計女性委員5人，占委員總數55%，符合女性委員人數應占委員總數二分之一以上規定。
- (2)為落實職場性騷擾防治工作，本部積極辦理相關宣導、講習，除於本部業務會報、人事主管重要會議場合加強宣導外，112年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內容以深化訓練效果，課程均納入112年性平三法加重權勢性騷擾裁罰、強化雇主防治意識與責任、提供被害人處遇諮商服務等修正重點；另於人事服務簡訊亦加強宣導「跟蹤騷擾防制法」、數位性別暴力內容，積極鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，予以公假登記及經費補助，建構友善職場環境。

### 2.國庫署

- (1)配合行政院112年2月13日函送「行政院所屬機關(構)首長涉及職場性騷擾事件處理相關規定之建議文字」，業修正「財政部國庫署性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」有關機關(構)首長涉及性騷擾事件之申訴處理程序規定。
- (2)於112年9月19日辦理性騷擾防治線上訓練課程「何謂職場性騷擾」，以加強宣導性騷擾防治觀念，提升同仁性別意識。
- (3)為加強辦理性騷擾防治宣導工作，建置「性騷擾防治措施」專區，放置「性騷擾防治法」及其施行細則等法規，並揭示申訴管道；另以多元方式積極宣導性騷擾防治，如於公共場合張貼禁止性騷擾公開揭示圖示，於人事服務簡訊刊登性騷擾防治資訊，及於教育訓練課程前後簡述性平三法修正重點。

### 3.賦稅署

依據「財政部賦稅署性騷擾防治申訴及處理要點」，持續落實職場性騷擾防治工作，落實建構友善職場環境。

### 4.關務署

依據行政院 112 年 2 月 13 日函示，修正「財政部關務署性騷擾防治申訴及懲處處理要點」第 2 點。

#### 5. 國有財產署

- (1) 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」，並請所屬分署自行訂定各該機關之性騷擾防治申訴要點及組成申訴評議委員會。
- (2) 112 年 8 月 16 日及同月 24 日辦理「國有財產署 112 年度政策性訓練：消除對婦女一切形式歧視公約暨性騷擾防治宣導」數位課程，共 110 人參訓；另於 112 年 9 月 8 日辦理「落實 CEDAW 公約—防治職場性騷擾」專題演講，邀請內政部警政署警務正張修碩擔任講座，共 34 人參訓。

#### 6. 臺北國稅局

- (1) 修訂性騷擾防治申訴及懲處處理要點，於官網首頁公告周知，亦於該局 1 樓入口刷卡處公開揭示禁止性騷擾宣導海報。
- (2) 為提供性騷擾申訴救濟及保護管道資訊，已設置性騷擾傳真申訴管道。
- (3) 辦理職場性騷擾防治專題演講主管人員及一般人員 2 場次，課程內容包含「跟蹤騷擾防制法」及數位性別暴力等議題。

#### 7. 高雄國稅局

- (1) 依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲處辦法
  - A. 訂定性騷擾防治處理要點，於該要點第 8 點至第 12 點，明定申訴及懲處作業流程，以防治職場性騷擾情事。
  - B. 依前揭處理要點第 7 點規定，成立性騷擾申訴評議委員會，設置委員 7 人，任期 2 年並按月輪值，由局長指定副局長兼任主任委員，另遴聘勵馨社會福利基金會高雄服務中心社工師陳瑞芬、高雄市婦女新知協會理事林夙慧律師及吳惠玲律師 3 位專家學者擔任委員，秉持公正、中立、保密原則處理案件。
- (2) 修訂性騷擾防治處理要點及申訴案件處理流程，並製作「防治性騷擾性侵害政策宣導」海報，請各單位、稽徵所及所屬分局依規定將相關資料於辦公場所顯著地點公開揭示，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。
- (3) 為強化同仁性騷擾防治觀念，瞭解最新修法動態，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」講座，邀請臺灣橋頭地方檢察署婦幼組檢察官謝欣如擔任講師，計 101 人參加，課程滿意度 97%。

#### 8. 北區國稅局

- (1) 為積極防治性騷擾事件，讓被害人勇於提出申訴及保障其隱私，訂定性騷擾防治申訴及懲處處理要點，並設有申訴專線電話、傳真、專用電子信箱等，確保申訴管道暢通。

- (2)每年均請同仁踴躍參加實體或至數位平臺學習性別平等(含性騷擾防治)相關課程，提升其性別平等意識。112年辦理一般人員及主管人員性別主流化課程計6場，參訓人數933人，其中性騷擾課程計2場，參訓人數141人。
- (3)成立性騷擾申訴處理調查小組，置委員7人，並積極聘請專家學者擔任委員，提升專業及公正性。
- (4)提供EAP諮商晤談服務：除與衛生福利部桃園療養院簽訂員工心理諮商服務合約，並宣導相關資訊，協助被害人撫平傷痛，維護尊嚴，加強心理支持。
- (5)設立性別平等(含性騷擾防治)專區：於官網、財稅內網及內部單位共用資料夾提供性騷擾相關資訊，方便同仁參閱。

#### 9.中區國稅局

- (1)訂定「性騷擾防治、申訴及懲處要點」，並組成性騷擾申訴評議委員會，由副局長、主任秘書及熟稔相關法規並具備專業知識同仁與外聘專家學者組成，負責處理性騷擾申訴案件，並排定輪值委員，設置「請你幫我04-23057085」性騷擾申訴專線，於公開場合及各單位公布欄宣導反性騷擾。
- (2)112年10月3日辦理主管人員性別主流化訓練課程，邀請中央研究院兼任研究員焦興鎧就「工作場所性騷擾之防治與處理」及性平三法修法內容進行專題演講，參訓主管人員計93人。

#### 10.南區國稅局

- (1)依法訂定「性騷擾防治、申訴及懲處要點」，設置性騷擾申訴評議委員會，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，以維護當事人權益與隱私，保障性別工作權平等。
- (2)為落實職場性騷擾防治工作及消除職場性別歧視，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，講授職場性騷擾雇主責任及「跟蹤騷擾防制法」，由臺灣橋頭地方檢察署檢察官鄭子薇擔任講座，參訓人數(含主管人員)計183人，提升同仁性別意識，增進主管對性騷擾事件處理知能與技巧。
- (3)112年3月1日結合政風業務研習營，辦理「實用法律漫談——性騷擾防治暨生活法律常識」專題演講，邀請臺灣橋頭地方檢察署主任檢察官王聖豪擔任講座，講授「跟蹤騷擾防制法」與「性騷擾防治法」之區辨、法規與案例，提升同仁正確性別平等觀念與騷擾行為認知，瞭解尊重身體自主權之重要性。參訓對象包含政風人員及各分局、稽徵所兼辦政風業務人員與主管，計37人。

#### 11.財政資訊中心

- (1)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。

## (2)辦理性別課程

A.112年8月9日辦理「CEDAW 觀察家—從電影看性平」暨性騷擾防治專題演講，由珍珠家園協會理事丁介陶擔任講座，內容含性平三法修法重點及性騷擾防治，參加人數100人。

B.112年8月14日辦理「職場性騷擾防治」主管班，由臺大社工系名譽教授王麗容擔任講座，內容含性平三法修法重點及性騷擾防治，參訓人數49人。

## 12.財政人員訓練所

(1)112年6月2日邀請社團法人邊邊女力協會秘書長謝莉君講授數位性別暴力議題，呼籲學員享受網路、科技與數位平臺帶來便捷生活時，避免成為科技數位性別暴力犯罪工具，參訓人數36人。

(2)112年6月20日邀請銘傳大學犯罪防治學系助理教授洪文玲講授「跟蹤騷擾防制法」，以因應學員於職場上擔任主管職務後，如面臨此類狀況，有能力以合法途徑及保護當事人手段妥適解決問題，參訓人數39人。

(3)112年9月25日及12月6日邀請德臻法律事務所律師郭怡青，講授「主管性騷擾防治義務與精進作為」課程，介紹「性騷擾防治法」修正重點，強化學員對於性騷擾防治制度瞭解程度，參訓人數分別為40人及38人。

## (十七)優化女性同仁外勤工作環境，有效降低外勤風險

為強化本部所屬機關具外勤工作性質女性同仁工作安全，利用職務輪調、工作再設計、改善工作環境、提供同仁防身用品、善用高科技設施及共同執勤等，有效降低外勤風險，依業務性質分述如下：

### 1.菸酒稽查取締

(1)執行菸酒稽查及取締業務時，應至少有2人共同執行職務，必要時，得洽請警察或其他治安機關派員協助。

(2)倘若因健康因素或是妊娠、哺乳期，則不執行菸酒稽查及取締勤務。

(3)辦理夜間稽查及取締業務時，限制或排除女性參與夜間輪職、值日及值勤等，以避免女性夜間人身安全疑慮。

### 2.關務業務

(1)職務輪調機制納入同仁需求：依「關務人員職期調任互調或輪調辦法」規定，各機關應審酌同仁身體健康、家庭照顧及工作經歷等因素調派輪班工作，各關均落實辦理，於辦理職務調動前，注意有無妊娠、哺乳期及養育嬰幼兒等照顧需求之同仁，不予調派輪班或暫緩調動工作。關務署及所屬各關 112年因同仁申請而調關者 52 人(關務署 12 人、基隆關 4 人、臺北關 5 人、臺中關 12 人及高雄關 19 人)。

## (2)強化同仁執行勤務安全

- A.發放哨子、防身噴霧劑及錄音筆等供同仁使用，以維護關員執行查緝、驗貨及押運等工作之人身安全。
- B.偕同政風單位以抽檢方式進行防偷拍偵測。
- C.新建巡緝艇由女性同仁參與建造規劃，共同建置性別友善值勤空間，包括配置不同性別住艙並以磁卡控制門禁、不同性別專用浴廁及完善監視系統等，保障女性關員艇上工作安全。
- D.新導入手持式背散射 X 光掃描檢查儀，重量僅 4.3 公斤且大小如躲避球，任一性別關員均能輕易操作。
- E.各外勤相關單位均積極促請業者加強維護通關現場清潔及場所安全，與海關共同攜手提升同仁外勤工作環境。

## 3.國有財產業務

- (1)善用各機關航照及衛星影像等資訊，協助監管及勘查偏遠國有地，有效促進勘估作業效率及降低外勤風險，鼓勵女性同仁投入。
- (2)藉由高科技工具(如空拍機等)輔助人力巡查及現場勘估，縮短勘查作業時間及加強大面積土地勘查正確性。
- (3)複雜案件委外辦理勘查、估價，有效減少同仁外勤頻率及風險。
- (4)購置登山杖等工具，協助同仁於勘查交通及地形不便地區時，預防發生跌傷等意外，倘遇野狗亦可供嚇阻及防身之用，有效降低外勤風險，加強維護女性安全。
- (5)購置密錄器設備，協助同仁與民眾會勘時，全程側錄與民眾對話之影像及內容，以保護自身安全，有效降低外勤風險。

## 4.各地區國稅局業務

### (1)臺北國稅局

辦理統一發票稽查、貨物稅查核等實地查核作業，皆以 2 人一組執行任務，以營造友善外勤工作環境，有效降低外勤風險。

### (2)高雄國稅局

A.辦理統一發票稽查、貨物稅、菸酒稅到廠查核等外勤稽查工作，採 2 人一組執行，以強化女性同仁外勤安全。

B.配合檢調機關實施搜索作業或協同其他機關辦理稽查作業等事宜時，採 2 人一組，如遇夜間搜索或稽查，優先選派男性同仁，降低外勤風險。

### (3)北區國稅局

A.為降低女性同仁執行統一發票稽查外勤風險，統一發票稽查執行計畫明定應以 2 人一組方式進行稽查，並請稽查人員備妥緊急聯絡電話(含辦公

- 室主管及轄區警察機關電話)及錄音筆，供緊急聯絡、蒐證時使用；主管需確實掌握稽查人員稽查地點、對象、時間，必要時立即派員協助處理。
- B.遇夜間、假日或有特殊事由進行稽查任務時，得經單位主管簽准後加派人員，不受 2 人一組限制，必要時得請警察機關協助支援，以強化統一發票稽查作業安全性。
- C.依「貨物稅、菸酒稅及特種貨物及勞務稅稽徵作業手冊」規定辦理選案查核案件，如需到廠查核者，應以 2 人一組前往，加強實地查核作業之友善性及安全性。
- D.協同司法機關偵辦逃漏稅捐案件進行搜索偵訊，或依法聲請司法機關實施搜索作業時，責由各稅目業務主管組派員會同案件轄區指派具查核經驗同仁共同組成專案小組，配合地方檢察署檢察官指揮進行搜索偵訊，以維護同仁安全。

#### (4)中區國稅局

辦理統一發票稽查、貨物稅及菸酒稅實地查核等外勤作業均 2 人一組，如遇夜間、假日或有其他特殊事由，得簽奉主管核可加派人員，以強化女性同仁外勤安全。

#### (5)南區國稅局

為優化女性同仁外勤稽查工作，如出納會計業務查核、統一發票稽查、貨物稅查核等，皆安排 2 人一組執行稽查作業，有效降低女性外勤風險。

### (十八) 提升女性同仁參與國際事務機會

本部及所屬機關女性同仁均積極參與國際事務，112年參與亞太經濟合作(APEC)、經濟合作暨發展組織(OECD)、亞太稅務行政及研究組織(SGATAR)、世界貿易組織(WTO)等國際會議及辦理外國駐臺代表蒞部訪問會議等計77場次，共460人次參與，其中女性290人，占63.04%，女性同仁參與國際會議比率逾6成，足見女性同仁已具相當機會參與國際事務。

### (十九) 強化民間參與公共建設性別平等作為，提升設施性別友善

#### 1.將性別平等情形納入金擘獎評分項目

為獎勵民間參與公共建設，落實性別平等觀念，促使民間團隊提出提升職場性別平等工作環境及措施，金擘獎將性別平等情形納為民間團隊獎評選項目。

#### 2.持續透過金擘獎得獎案例推廣性別平等友善措施

112年12月1日第21屆金擘獎頒獎典禮現場展示及介紹得獎案件，推廣得獎團隊規劃之性別友善措施：

##### (1)制定性騷擾防治相關規定及措施。

- (2)提供申訴管道，打造性別平等工作環境。
- (3)重視職場性別平等，聘僱女性員工占比約 61%，女性主管占比約 44%。
- (4)響應國際加入婦女環境與發展組織(Women's Environment & Development Organization, WEDO)，打造性別平等友善公共環境，落實企業社會責任。

## (二十) 建構公益彩券產業性別友善環境

為提升社會福利，促進弱勢族群就業與照顧，增加其就業機會進而改善家庭生活，本部公益彩券經銷商遴選資格均為身心障礙者、原住民或低收入單親家庭，為提升產業性別意識，推動措施如下：

### 1.112年度公益彩券電腦型彩券經銷商儲蓄保險暨轉業補助方案計畫

為使電腦型公益彩券經銷商於彩券發行權移轉之際(由抽籤決定)，基本生活不致受到影響，以公益彩券回饋金提撥部分經費辦理「112年度公益彩券電腦型彩券經銷商儲蓄保險暨轉業補助方案計畫」。本方案因經銷商仍需負擔部分費用，爰係由經銷商依自由意願參與，112年度有效投保人數計 3,741 人(女性 1,652 人[比率 44.16%]，男性 2,089 人[比率 55.84%])，共理賠 72 件(女性 14 件[比率 19.44%]，男性 58 件[比率 80.56%])。

### 2.112年度公益彩券電腦型彩券經銷商轉業輔導講座

舉辦公益彩券電腦型彩券經銷商轉業輔導講座共 8 場，提供經銷商失業或轉業期間所需相關資訊，參與人數計 1,556 人(女性 700 人[比率 44.99%]，男性 856 人[比率 55.01%])。

## (二十一) 建置性別友善通關環境

- 1.加強報關業者性別意識：不定期辦理商民訪查，宣導海關最新政令及瞭解商民需求，同時向業者宣導性別平等觀念，112年基隆關訪查24家業者。
- 2.打造出入境旅客優質通關服務：對於特殊需求旅客，如孕婦、婦女、攜帶幼兒者、長者、新住民及行動不便者，主動適時協助，並視情形協調港務及機場公司人員引導及搬運大型行李通關。出入境旅客行李檢查必要時得依據「海關緝私條例」規範執行近身搜索，女性旅客由2名女性關員會同相關女性安檢人員於適當處所實施檢查，同時全程錄影蒐證，保護同仁及旅客權益。
- 3.關員制服無性別強硬規定：各關所轄須穿著制服單位，皆無性別強硬規定，所有關員可依自我性別認同，於不違反「關務人員制服管理要點」及「關務人員服制說明書」下，視工作需要自由著裝。

## (二十二) 國稅局打造全方位性別友善稅務服務措施

### 1.臺北國稅局

- (1)避免因光線昏暗及空間死角對不同性別者造成潛在威脅，辦公場所全面裝設 LED 燈具，營造安全職場及洽公環境。
- (2)配合該局 2 樓職場互助教保服務中心設置，將所得稅報稅場地移至地下 1 樓，並增設 10 組監視錄影設備，打造民眾安全洽公環境。
- (3)全面設置無障礙廁所(含求救鈴及扶手)。
- (4)於該局 1 樓通往 2 樓之無障礙扶手，增設可供幼兒及懷孕員工使用之扶手，優化並改善無障礙設施，維護上下階梯安全。
- (5)設置友善車位提供懷孕員工租用汽車固定停車位；配合職場互助教保服務中心家長接送幼兒需要，提供 5 個停車位供家長上下課接送使用。

## 2.高雄國稅局

針對不利處境者(如原住民族、新移民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性等)提供友善稅務服務措施：

- (1)服務中心設置「新住民資訊站」及「新住民稅事服務專區」，提供與新住民相關稅務資訊，並提供外語諮詢，以維護新住民權益。
- (2)官網設置「新住民稅務專區」，提供「申請所得及財產清單」、「營業稅設籍登記」、「遺產稅申報簡介及應檢附文件」、「基本租稅概念」及「新住民國稅 Q&A」等中、越、印、泰、英 5 國語言宣導資料，該專區並提供連結至內政部移民署全球資訊網、新住民培力發展資訊網、新住民數位資訊 e 網、新住民照顧服務、新移民 6 國語言專屬網站及新住民全球新聞網，落實政府資訊公開及可親近性。
- (3)提供「幸福小黃偏鄉遞件服務」，原民區民眾只需將申辦資料(房地合一申報書及購買節能家電退還減徵貨物稅申請書)送交鄰近區公所，幸福小黃公車就會將案件交由國稅局專人辦理回復，免除偏鄉民眾往返奔波申辦業務辛勞。
- (4)多面向提供友善服務設施
  - A.劃定無障礙及孕婦專屬停車位，設置服務鈴並提供輪椅協助年長者、身心障礙、孕婦等行動不便之民眾至親善櫃檯申辦業務。
  - B.針對銀髮族提供老花眼鏡、音聲擴大器、閱讀放大鏡及血壓計等設施。
- (5)提供多元便捷服務，符合不同族群稅務需求，所得稅結算申報期間與轄內 7 個區公所跨機關協力作業，協助偏遠地區民眾完成申報。

## 3.北區國稅局

- (1)設置全方位友善服務措施
  - A.銀髮族群：提供老花眼鏡、擴聽器、擴視器及輪椅等服務設施。
  - B.身障無礙：提供身障專用車位、設置無障礙坡道及緊急求救鈴等設施。

- (2)針對新住民等弱勢團體，藉由辦理各項租稅講習及宣導活動，同時宣導性別平等觀念，並運用 5 種語言(包含中文、日文、泰文、印尼文及越南文)製作「新住民如何申報綜合所得稅 Q&A」，增進新住民稅務知識並保障其權益。
- (3)報稅期間設置供年長者、身心障礙者、孕婦及攜帶幼兒等弱勢族群，一站式專人愛心服務櫃檯。

#### 4.中區國稅局

- (1)設置婦幼及無障礙停車位、性別友善廁所、親子廁所、嬰兒推車及愛心服務鈴等友善服務設施。
- (2)設置幸福童心角落，擺放不同語言(中文、越語及英語)並含性別議題之繪本、遊戲書及拼圖等供親子休憩使用，營造優質舒適之洽公環境。
- (3)報稅期間設置一站式報稅愛心櫃檯，提供年長者、身心障礙者、孕婦及攜帶幼兒等弱勢族群專人專櫃之報稅服務。
- (4)於官網設置「新住民服務專區」，俾利不同族群獲取稅務資訊；利用辦理創業講習課程，輔導創業女性填寫營業稅稅籍登記及扣繳申報等文件；邀請新住民以母語錄製手機報稅及直撥退稅之短影音，提供友善關懷徵納服務。

#### 5.南區國稅局

- (1)設置愛心服務窗口及呼速得預約免下車服務，協助對年長者、身心障礙、孕婦及攜帶幼兒者等弱勢族群辦理綜所稅結算申報、營業稅稅籍登記及所得財產查調等一站式便捷服務；另因應城鄉差距，啟動「國稅服務列車」及遠端視訊服務，增加服務據點，積極邀請轄內機關加入服務行列，以擴大服務效能，提供稅務諮詢、所得、財產查調及收件等服務。
- (2)為落實愛心辦稅，關懷社會弱勢族群，便利銀髮族及行動不便之民眾申辦稅務資料，協助對轄內領有身心障礙證明(或手冊)之身心障礙人士(含行動不便者)或 65 歲以上年長者，提供「溫馨送到家」貼心服務，主動關心弱勢族群，延伸服務據點。
- (3)為協助新住民瞭解我國租稅法令及涉性別議題之稅法與實務，於官網設置「新住民服務專區」，建置日語、英語、中文簡體、越南語及印尼語等多國語言之宣導資訊，並配合稅務法令修訂隨時更新資料，俾利不同族群獲取稅務資訊，以維護其權益。
- (4)設有親子廁所及兒童閱讀區等友善設施，兒童閱讀區提供玩具及兒童畫冊、圖書等供親子休憩使用，並賡續維護、管理及清潔，營造優質洽公環境。

(5)所屬嘉義市分局為加強推廣政府重要政策，且鑑於嘉義市新住民人口數以越南占多數，自製越南語字幕宣導短片，協助不諳中文之特定族群瞭解稅務相關資訊，擴大政府重視新住民文化交流多元觸角。

**(二十三) 將性別主流化參訓率納入年度績效考核，深化同仁性別意識**

為鼓勵與重視同仁參與性別主流化訓練，本部將性別主流化訓練參訓率(含辦理性別平等業務人員參訓6小時以上進階課程比率、薦任第9職等以上高階主管人員參訓2小時以上比率)列為年度績效考評項目，本部及所屬機關參訓率均達90%以上。