

財政部性別平等推動計畫(111年至114年)

行政院秘書長 113 年 4 月 17 日院臺性平字第 1131009424 號函同意修正

壹、整體目標與重點

加強性別觀點融入機關業務，落實「消除對婦女一切形式歧視公約」，推動重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估；深化性別平等觀點，保障性別參與委員會平等性；推動性別主流化各項工具，以達成實質性別平等目標。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

(一)性別議題一：促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦決定公共資源之分配與個體實現生命價值機會，然公共事務之管理，長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質職位、較少得到參與決策管道與機會，因此，提升女性權力、決策權與影響力為聯合國各次世界婦女會議與婦女政策重要議題。

2. 現況與問題

公部門決策參與應以推動性別平衡原則為目標，持續縮小決策權力的性別差距：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 15 年，具有一定成效，惟如 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議所揭示，為免三分之一性別比例成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限，宜將三分之一性別比例提升至 40% 目標。

政府捐助財團法人、國營事業之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有很大的進步空間。本部辦理國營事業董監事核派案件，除考量人選應符合相關資格條件，並優先審酌其專業背景能否與事業業務屬性相符。此外，擔任國營事業董監事尚須負擔各項法定義務如申報財產等，亦須尊重其擔任意願。本部所屬國營事業董監事代表本部監督事業並協助事業核議重大決策，具一定任期，為維持事業穩定經營，擬配合各事業董事會屆期時程設定性別平等目標。

3. 性別目標與策略

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)
一、促進公部門決策參與性別平等 (一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40% (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	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% 達成率 $= (\text{任一性別比率達} 40\% \text{之機關所屬委員會數} / \text{機關所屬委員會總數}) * 100\%$	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	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。 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。 三、委員異動或屆期改聘	111年：70.80% (80/113) 112年：75.22% (85/113) 113年：79.65% (90/113) 114年：84.07% (95/113)

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)
分之一			時，優先推薦符合資格之少數性別，持續提升性別比例。	
	<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</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</p>	<p>【董事】 111年：75% 112年：100% 113年：100% 114年：100%</p> <p>【監事】 111年：75% 112年：100% 113年：100% 114年：100%</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)
	數/國營事業總數)*100%		<p>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</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)
			派少數性別 之建議，供 首長瞭解。	

(二)性別議題三：消除性別刻板印象、偏見與歧視

1. 重要性

我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第5條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，應有系統性及全面性的計畫，解決各種形式的性別刻板印象及其導致的歧視。聯合國永續發展目標(SDGs)目標5亦將「在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視」列為首要的細項目標。

2. 現況與問題

近年電子媒體、新媒體、自媒體及各種網路社群蓬勃發展，競爭日熾。各種媒體迭有將「創意」扭曲為操弄性別偏見的符號，製作及播送性別刻板印象與偏見之內容與廣告，包括對傳統「男主外、女主內」、「男尊女卑」、「男陽剛、女陰柔」的宣揚、對不同族裔族群的標籤化、對多元性別者的窺密、性別暴力事件之報導失焦等。網路社群則常有性別歧視之言論聚集，鞏固或激化性別偏見，成為推動性別平等、消除性別暴力之阻力。

目前相關政策法令雖有要求廣電媒體應避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象，應以正面、積極、多元的方式呈現性別角色，然前述現象仍屢見不鮮，且許多網路媒體及社群之言論仍處執法之灰色地帶，有待完善相關規範、推動民眾數位及媒體素養教育、媒體自律與民間團體倡議，以改善媒體及數位/網路文化。

3. 性別目標與策略

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)
一、消除性別刻板印象、偏見與歧視 二、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單	一、民眾之性別平等觀念提高4%。 二、有偶(含同居)女性之配偶含同居人平均每日無酬照顧時間由1.48小時提升至1.83小時。 三、高等教育中	鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	一、運用多元方式宣導性別平權 (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、「跟蹤騷擾防制法」與性騷擾防治議題及相關法令適用，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	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。 (一)研發宣導媒材 111年：13則 112年：13則 113年：24則 114年：24則 (二)多元管道宣導(觸

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)
親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。	<p>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>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</p>	<p>及人數)</p> <p>111 年： 7,425 人次</p> <p>112 年： 95,260 人次</p> <p>113 年： 107,380 人次</p> <p>114 年： 113,500 人次</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)
			<p>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>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(合同居人)每日無酬</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</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)
			<p>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>150人。</p> <p>113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>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>

二、部會層級議題

(一)性別議題一：提升同仁性別敏感度，將性別觀點融入財政政策發展

1. 重要性

2015 年聯合國通過 17 項「永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，為 2030 年達成消除貧窮、解決不平等問題，建立明確永續發展願景及優先事項，其中性別平等即為推動重點之一。

為達成聯合國 2030 年永續發展目標，國際組織亦積極將性別平等議題納入討論，亞太經濟合作(APEC)近年將提升女性經濟力列為優先領域之一，包括 2019 年將「婦女與經濟成長」列入優先領域，並發展「2019-2030 拉塞雷納婦女與包容性成長路徑圖」；2020 年為「透過數位經濟與科技促進包容性經濟參與」，因應數位經濟提升婦女經濟賦權，以消弭性別經濟落差；2021 年為「增進包容性及永續復甦」，促進女性經濟賦權，將女性列為疫後經濟復甦重心。

本部為 APEC 財長程序主辦機關，近年財長程序優先領域亦皆納入性別平等議題，包括金融包容性議題，探討促進婦女金融可及性政策，扶持微中小企業提供女性創業相關資金；財政與預算政策及架構納入性別預算概念等，顯見國際間日益重視將性別議題納入制訂財政等政策考量。

2. 現況與問題

性別平等政策綱領「權力、決策與影響力」篇重視性別相關政策規劃，為營造平權共贏之永續社會，使決策具備性別敏感度，從多元角度促進性別平等，爰有必要積極參與國際組織相關會議及活動，汲取各國於制訂財政等政策落實性別平等之

考慮面向及作法，持續發展性別意識培力，強化性別敏感度，使機關(單位)同仁思考業務可推動之性別平等工作，進一步將性別觀點融入政策發展過程，以關注不同性別、年齡、族群、教育程度、性別認同人群之處境及需求。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提升同仁性別敏感度，將性別觀點融入財政政策發展。 (國際財政局)	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。

(二)性別議題二：鼓勵民間參與公共建設團隊推動性別平等

1. 重要性

性別平等政策綱領政策目標「整合就業與福利提升女性經濟賦權」，包含整合就業與福利資源，促進女性勞動參與，營造性別友善職場等，且推動策略「就業、經濟與福利」關注結合就業與福利政策，提供女性公平之經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活處境等議題。

2. 現況與問題

行政院性別平等處 2020 年性別圖像「就業經濟與福利」部分資料顯示，我國女性勞動參與率因婚育等因素影響，於 50 歲後低於各主要國家，可見女性在婚育後有退出勞動市場之現象；另 2021 年我國中高齡(45-64 歲)女性勞動參與率低於日本、美國等主要國家。

女性工作因婚姻或養育子女、年齡、健康、外在機會結構如經濟景氣、地區性產業結構等因素而中斷，顯示企業性別平等觀念仍待加強，應積極協助降低女性勞動參與困難，提供女性公平之經濟資源權利、福利及足夠之職場保障。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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、自金擘獎得獎案件挑選具性別平等宣導事蹟

	<p>111年：1篇 112年：1篇 113年：1篇 114年：1篇</p>		<p>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。</p> <p>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。</p>
--	---	--	--

(三)性別議題三：減輕中低所得家庭照顧身心失能者之租稅負擔

1. 重要性

性別平等政策綱領政策目標之一為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。因此，如何透過租稅配套措施，減輕照顧者家庭之經濟壓力，提供性別友善之家庭支持服務實有需要。

2. 現況與問題

鑑於我國人口老化速度快，伴隨而來的長期照顧需求增加，解決身心失能者家庭照顧負擔相關問題有其迫切性。依衛生福利部性別統計分析，未來臺灣人口將呈先增後減、結構漸趨老化趨勢，由於女性平均餘命高於男性，年齡愈高，女性占率愈大，因此女性之長期照顧需求相對更高，且以女性為主要家庭照顧者亦為多數。

配合政府推動長期照顧政策，108年7月24日修正公布所得稅法第17條，增訂長期照顧特別扣除額，自108年1月1日起，納稅義務人、配偶或受扶養親屬為符合中央衛生福利主管機關公告須長期照顧之身心失能者，每人每年扣除金額為新臺幣(下同)12萬元，另為使政府財政資源更有效運用，訂有排富條款，明定對於適用稅率在20%以上、選擇股利盈餘按28%分開計稅、或基本所得額超過規定扣除金額(109年度為670萬元)者，不適用之。依財政資訊中心發布108年度綜合所得稅初步申報核定統計專冊資料，約31萬戶列報長期照顧特別扣除額，可增加其可支配所得約11.9億元。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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。

(四)性別議題四：提升民眾性別友善職場及多元性別觀念

1. 重要性

「性別平等政策綱領」政策目標揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域，媒體及數位/網路虛擬社群。

2. 現況與問題

我國推行性別平等政策綱領以來，民眾性別平等觀念、對多元性別(同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人)之認識雖有進步，但仍有提升空間。部分族群(海關相關業者、中高齡族群)可能鮮少接觸性別友善職場及多元性別觀念，性別平等觀念相對較弱。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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：

		<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)舉辦投票者抽獎活動，提高票選活動及參賽作品觸及率。</p> <p>三、得獎作品無償授權予海關供宣導性別平等使用。</p>
--	--	--

(五)性別議題五：改善辦理國有財產估價業務同仁性別比率衡平性

1. 重要性

我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距、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，及重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，朝達成權力、決策及影響力平等目標邁進。

2. 現況與問題

估價人員常須獨自外勤勘查國有土地及估價比較案例，面臨風吹日曬雨淋或前往荒郊野外等氣候及環境因素，女性同仁縱所學專業為地政、不動產經營等科系，且近年具有測量、地政、公產職系女性同仁亦有增加趨勢，惟因業務性質特殊，選擇職缺時通常對外勤業務意願較低，影響其在該領域之參與。110年8月底辦理估價業務人員計51人，男性32人(63%)、女性19人(37%)。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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

			<p>業務同仁，有接受專業職能培訓機會。</p> <p>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。</p> <p>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為參考，提升職場安全及改善工作環境不友善問題。</p>
--	--	--	---

(六)性別議題六：建構性別友善之生育安全與支持環境

1. 重要性

性別平等政策綱領之政策目標，其中就「提供性別平等的健康照顧」一項，即積極推動性別友善之家庭支持服務，考量女性教育程度及勞動參與率大幅提升，如何建構友善工作環境，以提升女性工作之便利性及舒適性，並減輕女性工作壓力及負擔，落實良好工作環境之措施甚為重要。

2. 現況與問題

為因應我國總生育率降低及少子女化趨勢，減輕不同性別者兼顧工作及家庭照顧壓力，並積極落實「0-6歲國家一起養」與「我國少子女化對策計畫」等國家政策，行政院於109年6月11日首次召開「政府機關(構)加速推動公共化教保及托育服務政策」會議，其後再召開7次相關會議，教育部國民及學前教育署(下稱國教署)後續亦召開多場會議瞭解開辦進度。公共化教保服務相關經費皆由教育部及國教署編列預算補助，教育部並於每年辦理到園檢查、家長滿意度調查、會計師簽證查核及績效考評作業，檢視各非營利幼兒園及職場互助教保服務中心辦理績效，以持續提升托育品質。

本部員工子女非營利幼兒園於110年8月16日開園，為中央機關首例，目前招收72名幼生，收托本部及所屬機關員工子女、孫子女14名；財政資訊中心職場互助教保服務中心於110年8月16日開園，目前招收40名幼生，收托該中心員工子女4名；關務署員工子女非營利幼兒園於111年8月15日開園，目前招收112名幼生，收托該署及所屬機關員工子女、孫子女20名；國有財產署中區分署苗栗辦事處職場互助教保服務中心於111年8月15日開園，目前招收24名幼生，收托該辦事處及聯合托育之機關員工子女4名。使本部及所屬

機關員工得兼顧工作及育兒，減輕工作壓力，營造和諧安心幸福職場友善環境。

未來將持續配合行政院公共化教保服務政策，優化同仁工作環境，加強宣導與教育同仁性別平等之重要政策與觀念，積極落實並推動各項性別平等措施，提供同仁更舒適及便捷之友善生養、安全工作環境。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提供優質近便的職場托育服務 (本部、關務署、財政資訊中心、國有財產署中區分署苗栗辦事處)	為提升托育品質，依教育部每學年度對非營利幼兒園及職場互助教保服務中心績效考評結果： 111年：送托家長滿意度達80% 112年：送托家長滿意度達80% 113年：教育部績效考評結果達80分以上 114年：教育部績效考評結果達80分以上	持續推動工作職場優化及改善環境，並辦理公共化教保服務。	一、每年配合教育部對非營利法人辦理公共化教保服務等相關預算補助，持續優化及改善職場環境，營造良好工作氛圍。 二、自110年起辦理公共化教保服務措施，未來將持續配合行政院政策推動辦理，以減輕同仁為兼顧家庭照顧及工作經濟壓力。

參、考核及獎勵

本部對於執行本計畫著有績效人員，經簽報部次長核定後，從優予以獎勵。