

財政部性別平等推動計畫(115 年至 118 年)

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」(CEDAW)，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，保障不同性別參與決策衡平性；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、目標與策略

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

1. 重要性說明

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，然而公共事務之管理，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、決策權與影響力是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

(1)有關推動行政院所屬各部會所屬委員會委員組成達三分之一性別比例原則已超過 20 年，行政院於 108 年起逐步引導朝向 40%邁進，相關工作已初具成效，惟如 CEDAW 第 40 號一般性建議所指出，儘管締約國對婦女有權在所有決策系統中享有平等及包容性代表權取得重要進展，惟該項權利仍未得到尊重，阻礙 CEDAW 規定之所有其他權利落實，爰公部門決策參與應以推動性別衡平為目標。

(2)依據 112 年 12 月統計，國營事業董事與監事任一性別比率達 40%者為 25%及 60%，兩者較 109 年 8.33%、0%分別提升 16.67 及 60 個百分點，仍有努力提升空間。

(3)依內政部統計 113 年參加職業團體評鑑之團體，其中理監事任一性別比例不少於三分之一者為 14.4%。私部門決策層級性別比例差距懸殊，爰須透過培植女性決策人才、行政獎勵措施及暫行特別措施等方式，加速提升女性決策參與比例。

3. 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 員朝性 別均等 邁進 (二)行政法 人、政府 捐助財 團法人 及國營 事業董 事任一 性別 比例邁	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 95% 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% 二、機關(包含	一、研議相 關措施 或修正 相關規 定，提 升性別 比例。 二、訂定暫 行特別 措施。 三、增進女 性培力 與發 展，建 置人才 資料 庫。 四、促進各	一、部屬委員會 計 117 個， 其中 110 個 委員會任一 性別比例達 40%(達成率 為 94.0%)， 將推動其他 7 個委員會 於改選時積 極提升性別 比率。 二、部屬委員會 計 117 個， 其中 67 個 委員會性別 衡平性(達成 率為 57.3%)，	一、任一性 別比例 達 40% 之達成 率 115 年： 95% 116 年： 95.7% 117 年： 96.6% 118 年： 97.4% 二、性別衡 平性之 達成率 115 年：

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>向40%</p> <p>二、提升私部門(全國性社會團體、職業團體、農、漁、工會及上市櫃公司)女性參與決策</p>	<p>二級與三級機關)所屬委員會委員性別衡平性達成率為70%</p> <p>達成率=各機關委員會多數性別與少數性別人數相減後，數字為0或±1之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p>	<p>類不利處境者婦女參與各級決策的權利。</p>	<p>將推動其他50個委員會於改選時積極提升性別比率。</p> <p>三、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>四、委員異動或屆期改聘時，優先推薦符合資格之少數性別，持續提升性別比率。</p>	<p>58%</p> <p>116年：61.5%</p> <p>117年：65.8%</p> <p>118年：70%</p>
	<p>四、國營事業董、監事任一性別比例達40%之達成率，董事40%、監事70%</p> <p>董(理)事</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、訂定暫</p>	<p>一、財政部所屬4家國營事業計1家事業之董事任一性別比例達40%(達成率25%)。</p>	<p>【董事】</p> <p>115年：25%</p> <p>116年：25%</p> <p>117年：50%</p> <p>118年：</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>達成率 =(任一性別比例達 40%之國 營事業數/ 國營事業 總數)*100 %</p> <p>監察人(監 事)達成率 =(任一性別比例達 40%之國 營事業數/ 國營事業 總數)*100 %</p>	<p>行特別 措施。</p> <p>三、增進女 性培力 與發 展，建 置人才 資 料 庫。</p> <p>四、運用考 核評 鑑、獎 勵措施 及補助 機制， 引導不 同性別 參與決 策位 置，尤 其是不 利處境 者。</p>	<p>二、財政部所屬 4家國營事 業，計2家 事業之監 事(監察人、 審計委員 會)任一性 別比例達 40%(達成率 66.67%)，另 中國輸出入 銀行因監事 席次為3人 不列計，惟 其監事任一 性別比例仍 應不少於三 分之一。</p> <p>三、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： (一)建議工會(中 國輸出入銀</p>	<p>50%</p> <p>【監事】 115年： 66.67% 116年： 66.67% 117年： 66.67% 118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)
			<p>行除外)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>(二)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。 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，並 積極配合金 融監督管理 委員會，就 董(理)事會 性別多元化 相關規定妥 為辦理。</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>(三)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，供長官瞭解。</p> <p>(四)國營事業中國輸出入銀行董事、臺灣菸酒股份有限公司董事及監事任一性別比例未達三分之一，將適時向事業負責人宣導。</p>	
	<p>六、全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至 25%</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、增進少</p>	<p>財政部就業管之記帳士、記帳及報稅代理人與報關業，透過函知全國聯合會、地方公會、或於業者座談會、官網及臉書</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>數性別者培力與發展，建置人才資料庫。</p> <p>三、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。</p>	<p>張貼資訊等多元管道加強宣導，引導渠等公會理事組成之性別平等。</p>	

二、部會層級議題

(一)性別議題 1：鼓勵公股事業推動普惠金融，提升女性與不利處境者經濟力

1. 重要性說明

性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇重視強化女性就業技能，增加婦女創業資源及管道，建構性別友善職場。鑑於全球經濟驅動力或企業經營，女性已扮演重要角色，為營造女性創業及就業之友善且平等環境，應落實推動普惠金融，以提升女性經濟力、決策力與影響力，促進性別平權。

2. 現況與問題

依公股銀行承作放款情形，女性放款比率及件數比率自 111 年至 113 年間約維持 43%左右，優於整體銀行(含私營銀行)41%至 42%之間，顯示公股銀行承作女性放款業務執行績效良好。惟隨銀行數位服務普及，不利處境者易成為詐騙等金融剝削對象或遭受金融歧視情形，爰藉由積極加強金融知識宣導，賦予女性與不利處境者金融意識與教育架構，提升女性與不利處境者參與經濟與金融活動信心。

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
鼓勵公股金融事業推動普惠金融，提升女性與不利處境者經濟力(國庫署)。	各公股金融事業提供金融知識(提升女性與不利處境者經濟力相關內容)宣導影片每年各 1 支。 115 年：9 支 116 年：9 支 117 年：9 支 118 年：9 支	積極宣導並協助提供資源管道，落實企業社會責任。	配合民眾使用習慣，以短影音方式提供女性與不利處境者金融知識及金融協助內容與金融科技創新簡介。

(二)性別議題 2：性別平等向下扎根，向上深化

1. 重要性說明

「性別平等政策綱領」政策目標之一係建構性別平等社會文化，培養民眾性別平等意識，認同性別平等價值，並致力於消除性別刻板印象、偏見及歧視，推展及落實各場域性別平等宣導，提升民眾性別平等意識。

2. 現況與問題

為協助關務署員工兼顧工作及家庭照顧責任，並配合公共化教保政策，關務署設置員工子女非營利幼兒園，縮短員工上班及子女上課地點距離，實現工作及家庭兼顧雙贏目標。透過打造友善職場及育兒環境，關務署不僅展現對員工福祉重視，也關注幼兒全面發展，尤其重視性別意識及核心價值觀養成。

我國推行性別平等政策綱領以來，雖民眾性別平等意識已有提升，但性別刻板印象仍普遍存在，且多自幼兒階段即逐漸內化，影響其觀念及行為發展。為打破傳統性別角色框架，關務署結合公私部門資源，辦理海關中高齡族群走進非營利幼兒園參與性別平等繪本故事活動，透過身教及與幼兒對話雙向交流，實現性別意識「向下扎根」及「向上深化」，促進世代間理解與成長，深化性別平等理念，並為打造性別友善職場文化奠定良好基礎。

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
以繪本引導關務署員工子女非營利幼兒園幼兒認識性別平	辦理性別平等繪本說故事活動。 115年：4次 116年：4次 117年：4次	宣導並深化性別平等觀念。	辦理性別平等繪本說故事活動，由關務署中高齡族群對財政部關務署員工子女非營利幼兒園幼

<p>等，從小深耕性別平等意識(關務署)。</p>	<p>118 年：4 次</p>		<p>兒講解繪本故事，引導幼兒認識性別平等，達到性別平等觀念之深植及擴散。</p>
---------------------------	------------------	--	---

(三)性別議題 3：倡導性別平等繼承文化

1. 重要性說明

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。其推動策略「就業、經濟與福利」包含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與經濟處境，及建構性別友善職場，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議題。

2. 現況與問題

國有財產法或其他法律有關國有非公用土地出租之規定，屬私法關係，用以規範申請人符合法定客觀要件，得承租國有非公用土地。依國有非公用不動產出租管理辦法第 43 條規定，國有非公用土地租賃關係存續期間，承租人死亡，繼承人應於繼承開始之日起 6 個月內申請繼承換約；又依民法第 1138 條規定，遺產繼承人，除配偶外，依下列順序定之：一、直系血親卑親屬，二、父母，三、兄弟姊妹，四、祖父母。

國有非公用不動產租賃關係之繼承，法規條文未有性別限制，係繼承人就財產權分配共識及依據民法規定繼承順序，而非性別，所有繼承人，不論性別，皆依法定順序平等享有繼承權。

統計 110 年至 113 年國有非公用出租不動產辦理繼承換約承租人性別數據，男性約 14,770 人(占 66%)，女性約 7,578 人(占 34%)，係據實呈現性別概況，性別落差並非法令規定造成，將持續透過多元管道積極宣導財產權性別平等觀念，實現性別平等政策綱領目標。

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
倡導性別平等繼承文化(國有財產署)。	下鄉(含對原住民及新住民)換約及設攤宣導場次。 115年：10場次 116年：13場次 117年：16場次 118年：19場次	強化承租人對國有非公用不動產繼承換約之認識與瞭解。	以財產權性別平等為願景，透過多元宣導方式，並含對原住民、新住民及偏鄉地區宣導，鼓勵家庭成員平等對待繼承人，並尊重繼承人選擇及決定，以確保不同性別繼承人均能平等享有繼承權益。

(四)性別議題 4：消除性別刻板印象推動性別平權

1. 重要性說明

依 CEDAW 第 5 條，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計畫，解決各種形式性別刻板印象及歧視，聯合國永續發展目標(SDGs)目標 5，也將「在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視」列為首要細項指標。

2. 現況與問題

近年各網路社群蓬勃發展，諸多媒體將「創意」扭曲為操弄性別偏見符號，並製作及播送不良性別印象與偏見宣導概念及內容，例如，「男主外女主內」、「男尊女卑」及「男陽剛女陰柔」，給予不同族裔族群標籤化、聚焦或擴大性別暴力事件報導。更常有性別歧視言語暴力，激化性別偏見，成為推動性別平等及消除性別暴力阻力。

國家通訊傳播委員會(NCC)相關法令雖要求廣電媒體應避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象，採取正面、積極及多元方式呈現性別角色，然錯誤性別網路宣導及言語屢見不鮮，且多為目前法令規範之灰色地帶，爰提出本議題以改善網路文化。

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
消除性別刻板印象、偏見與歧視(賦稅署、財政資訊中心及各地區國稅局)。	提高民眾之性別平等觀念。 一、自製宣導媒材 115年：9則 116年：9則 117年：9則 118年：9則	製作具性別平等觀點內容之圖卡或宣導媒材。	製作性別平權相關議題圖卡或宣導媒材，依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」進行檢核後，運用

	<p>二、多元管道宣導 (觸及人次)</p> <p>115年：50,900人次 116年：52,450人次 117年：54,000人次 118年：55,500人次</p>	<p>多元管道宣導(包含機關網站、臉書、講習會、宣導活動)，並透過跨域合作(公、私部門協力)，擴大對原住民、新住民及偏鄉地區民眾宣導正確性別平等及 CEDAW 保障性別平權觀念，提升宣導效益。</p>
--	---	--

(五)性別議題 5：提升同仁性別平等觀念認識

1. 重要性說明

「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

行政院 112 年「我國多元性別者(LGBTI)生活狀況調查」顯示，有 48%受訪者表示在過去 12 個月內曾因多元性別身分而被歧視或有不舒服之感受。另 CEDAW 第 36 號一般性建議亦指出，應消除因性別產生之數位落差，復因應數位科技發展趨勢及我國將邁入超高齡社會之際，縮短高齡者數位落差，增進高齡者(我國 65 歲以上人口女性占比約 55%)數位使用技能，亦係當前消弭數位性別落差重要課題，爰將持續強化同仁對多元性別及多元家庭認識，並增進高齡女性應用人工智慧(Artificial Intelligence, AI)於日常生活層面。

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
提升同仁性別平等觀念認識(財政人員訓練所)。	開辦性別平權及 AI 生活應用科學相關課程。 一、辦理訓練課程 115 年：2 場 116 年：2 場 117 年：2 場 118 年：2 場 二、參訓人數(含線上學習)	促進同仁對性別平權及 AI 生活應用科學認識與接受度。	開辦性別平權及 AI 生活應用科學相關課程，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

	<p>115 年：150 人 116 年：150 人 117 年：150 人 118 年：150 人</p>		<p>不同課程中分別推廣下列議題：</p> <p>一、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>二、高齡化社會照顧議題，善用 AI 科技輔助性別平等學習，融入生活應用，協助樂齡員工規劃退休生活，推動跨世代溝通與性別角色反思，以降低數位落差，進而提升性別意識。</p>
--	---	--	---

叁、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。