**考試院性別平等委員會第9次會議紀錄**

時間：中華民國104年12月23日下午2時30分

地點：本院傳賢樓10樓會議室

出席者：伍主任委員錦霖、高副主任委員永光、邱委員華君、張委員哲琛、蔡委員璧煌、陳委員皎眉、何委員寄澎、張委員明珠、李委員繼玄、張委員瓊玲、羅委員燦煐、葉委員德蘭、楊委員玉珍、黃委員翠紋、伊委員慶春

列席者：袁副秘書長自玉、呂組長理正、周組長秋玲、熊組長忠勇、陳主任玉豐、謝執行秘書惠元

出席者請假：吳委員志光、范委員國勇

列席機關：

考選部：董參事鴻宗、簡副司長名祥、黃主任美媛、闕主任惠瑜、陳樂軒先生

銓敘部：洪參事國平、洪副司長美妙、陳副司長榮坤、陳副司長紹元、陳主任韋呈、伍主任家志、李專門委員昭賢、李科長珈安、官專員長偉、黃專員慧玲

公務人員保障暨培訓委員會：邵參事玉琴、陳專門委員政德

公務人員退休撫卹基金監理委員會：高執行秘書誓男

主席：伍主任委員錦霖　　　　　 　　　　　紀錄：陳起雲

**甲、報告事項**

**一、宣讀本院性別平等委員會第8次會議紀錄。**

**決定：上（第8）次會議紀錄確定。**

**二、本院性別平等委員會第1-7次會議列管事項執行情形一覽表、第8次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。**

**決定：未辦結案件均予列管，執行情形提報下次會議。**

**三、銓敘部辦理「聘用人員人事條例草案」及「醫事人員人事條例修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

葉委員德蘭：建議兩項法律草案或修正草案之法案性別影響評估表，參與程序專家學者姓名，不於會議資料中呈現；以後辦理之法案及性別影響評估，均比照辦理。

羅委員燦煐：請教聘用人員人事條例草案之法案及性別影響評估檢視表中，11-5「法案與性別議題關聯之程度」經參與程序性別平等專家學者評定為「有關」，是否應依表末附註，修正「捌、8-1規範對象」，並補填列「8-2性別目標」、「8-3性別效益」及「玖、評估結果」？目前似未配合處理。

張委員瓊玲：聘用人員人事條例草案與性別議題「有關」之理由，即本人於「11-10綜合性檢視意見」所提3點，包括草案已納入養育3足歲以下子女者，得依法申請留職停薪、機關不得拒絕等，銓敘部應回溯修正調整相關評估項目，以示機關與外部專家學者意見一致。本人對於草案之修正方向表示嘉許，承辦單位省略重新調整修正之步驟，瑕不掩瑜，無礙其全體精神，惟仍應依程序就調整相關評估項目之文字再予調整修正，詳述其立論理由及依據。

黃委員翠紋：有關檢視表「4-1-4須強化的性別統計及其方法」，不建議採目前「現行性別統計尚無不足」之方式填列。有許多資料，譬如辦理留職停薪或請家庭照顧假之比率等，均可納入性別統計資料，如執行上無困難，可否納入考量？

**決定：本報告備查；各部會提報法案及性別影響評估檢視表時，請先將參與程序專家學者姓名部分予以遮蔽。**

**四、考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會105年度推動性別平等工作計畫，報請查照。**

張委員瓊玲：考試院性別平等業務在關鍵績效指標（KPI）的設定及執行方面，均相當精確並有具體成效；充分運用性別主流化6大工具，在短時間內完成性別統計及性別圖像，利用性別統計進行性別分析，最終落實在法案上，更是政策上的一大進步。

陳委員皎眉：關於體能測驗，首先應檢討其是否為執行業務所必須？即，是不是真的與工作相關（job-related）其次是應採用那些項目與及格標準為何？內政部警政署於104年3月31日提出研議修正方案到部，更改了現行體能測驗項目，並維持男女分訂及格標準，但又於同年10月27日函建議，體能測驗不分性別及格標準一致。關於此點，用人單位必須舉證其與工作絕對相關，且及格標準一致為適當，不過於嚴苛或偏好（prefer），落入性別歧視的陷阱。例如：美國阿拉巴馬州曾要求監獄管理人員，不論男女均須達身高5呎2吋、體重120磅以上，被認定違反民權法案，構成性別歧視。因其縱使表面上看起來沒有歧視女性，但男女性懸殊之身高、體重不合格率，實質上造成性別歧視。德國一般平等待遇法制也有同樣的概念，如果某項規定、標準或程序，外觀看起來是中立的，但其適用的結果，會導致基本法第一條所謂的某特定群體相較其他群體，特別遭受不利益的待遇，譬如某群體通過的比率特別低，即構成間接歧視。有關體能測驗部分，建議比照重大政策或法案之性別影響評估，先提考選部性別平等小組，然後提本委員會審慎討論通過，再予提出。

張委員明珠：(一)考選部關鍵績效指標「本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一」設定之年度目標值為55%，相較銓敘部「各機關考績及甄審委員會委員組成時情形」之年度目標值100%，二者性質雖有不同，考選部提報目標值似仍偏低。 (二)保訓會關鍵績效指標「性別平等教育訓練參訓率」設定之年度目標值為50%，與考選部、銓敘部提報之年度目標值70%，有相當大的落差，其提報目標值亦偏低。以上兩點，部會如有執行上困難，可提出就教與會之學者專家，提供建議予以改善。

羅委員燦煐：(一)內政部警政署建議體能測驗採單一及格標準，要求男、女性應考者達到相同標準，存在高風險。各項體能測驗，如立定跳遠及負重等，與工作關聯性如何？其設計時如何思考？倘擬就所有特考採用相同之測驗項目與及格標準，建議提本委員會討論，作必要之防範，以避免幽微或間接之歧視。(二)請教各部會是否均設有性別平等小組？如有，可否以報告案或附錄方式提供其會議紀錄？俾相互溝通學習。

葉委員德蘭：(一)欣見考試院所屬部會年度工作計畫所訂關鍵績效指標，均各有機關業務特色。有關考選部關鍵績效指標「本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一」及保訓會關鍵績效指標「女性簡任高階公務人員參訓率」之年度目標值，可否基於鼓勵之立場，酌予提高？(二)內政部建議體能測驗不分性別，及格標準一致之基礎為何？是否本國男、女性體能已達平等？如是，樂見內政部提出相關數據；或依考試院歷年體能測驗相關數據，可否看出提高標準間接歧視現階段體能尚有不及之性別？體能測驗男女性別不同及格標準是一暫行特別措施，取消此暫行特別措施之要件，在於男女體能已經平等。這是一個國家考試進用機會，即使進用某一性別者，體能似乎不如另一性別，可否敦促用人機關加強訓練？因為這是迫於過去社會歷史因素及刻板印象所造成的不得已情況，如貿然依內政部來函建議通過，整體上之結果與實質平等之趨勢不符。司法院大法官解釋實質平等仍停留在機會及待遇平等，但CEDAW公約成為國內法後，實質平等指的是考試結果，如果某一性別就是考不上，即不符合實質平等的要求。

黃委員翠紋：(一)關於內政部所提建議之依據、過去是否有建構常模、以及及格標準之考量為何？如提報時未充分說明，建議請內政部補充。(二)各部會105年度性別平等工作計畫均甚用心，呈現資料亦相當完整。但請教未來各部會所新增之性別統計指標，是否同時置於機關網頁及考試院性別平等專區？有無預定時程，俾便機關網頁及年度性別統計資料能及時更新？

邱委員華君：(一)本部性別平等小組會議紀錄，委員如有需要，可予提供。(二)目前本部重要委員會（小組）任一性別比例不低於三分之一者，預定105年達64%，尚有9個因涉年度遴聘及母數問題，如律師、建築師及機械工程師等以男性居多之情況，任期屆滿重新遴聘委員時，將優先考量女性。(三)體能測驗主要有3類型：1.測驗項目與及格標準均相同，如美國與加拿大；2.測驗項目相同、及格標準不同，如法國；3.測驗項目與及格標準均不同。體能測驗必須以執行業務所需作為指標，才不致落入性別歧視，或引發有違實質性別平等之問題。有關內政部104年10月27日來函建議不分性別及格標準一致，本部將廣泛邀請學者專家及用人機關加以討論，再提本部性別平等小組審慎研議後，始進行考試規則之修正作業，過程尚需一段時間。

張委員哲琛：(一)本部性別平等小組歷次會議紀錄均已上載本部全球資訊網，如本委員會認有必要提供並作成決議，將遵照辦理。(二)各機關考績及甄審委員會為本部主管權責，通案部分已修正考績委員會組織規程及公務人員陞遷法施行細則，明定任一性別比例委員比例原則不低於三分之一，各機關均應遵照辦理，目標達成率為100%。至於部內各委員會，本部遴聘委員時，均依任一性別委員比例不低於三分之一之原則辦理，達成率已達100%。(三)關於性別平等教育訓練，本部104年度辦理1場次，參訓率為50%；105年度規劃辦理2場次，除業務上必要之留守人員外，一律參訓，希望將參訓率提高至70%。

蔡委員璧煌：(一)本會103年度性別平等教育之參訓率為46.69%，如依105年度性別平等工作計畫切實辦理，參訓率即可提高至66.67%，原訂年度目標值較為保守，可酌予提高。(二)本會性別平等工作小組會議紀錄均於會後上載本會網站性別平等專區；105年度預定新增兩項性別統計指標，均將通報考試院，俾考試院同步更新性別統計專區資料。(三)本會自99年辦理高階文官飛躍方案迄今6年，各年度女性參訓率差距甚大，其原因與薦送人數及評鑑方式有關。以104年度為例，機關薦送參訓人員女性比率30.3%，錄取參訓者女性達38.3%，女性錄取率已較男性為高。關於薦送人數部分，本會已通函各機關儘量鼓勵女性簡任公務人員報名，且如在其他條件相同的情況下，優先薦送女性，未來機關薦送女性人數應不致過少；在錄取率方面，因本會採取之評鑑中心法，不區分性別，無法保障女性一定通過。因此，年度目標值設定為33%並非保守，而是堅守此一陣線，無論如何，任一性別比率不低於33%。

葉委員德蘭：(一)考選部如因委員聘期關係，無法即時達到任一性別比例不低於三分之一，建議請貴部性別平等小組委員列席委員會，提供性別觀點；委員之遴聘則請相關團體，如律師公會，指派一男一女，備供遴選。(二)保訓會關於在相同條件下，優先遴選女性參訓之作法，即為暫行特別措施，此與行之有年的體能測驗暫行特別措施，建議均納入下次國家報告。

伊委員慶春：各部會性別平等工作計畫均提報辦理性別平等教育訓練之參訓率，個人以為其目的一來是對現行性別平等相關法規立即加以說明，廣為周知；長遠目標則是希望在此父權主義的社會中，提倡性別平等，消除對婦女的歧視。此一觀念上之改變，非常可喜，也值得肯定，應大力推動。學無止境，此種訓練之規劃執行，宜區分初級、進階、高級班，而非每個人每年重複參加類似的訓練。請教各機關在熱烈推動之餘，有無思考未來如何推動較為合情合理，讓參訓者樂於參訓，或至少有所收獲？

蔡委員璧煌：本會一般作法為，對參加基礎訓練完畢者，給予測驗；測驗通過，具備性別主流化基本概念者，再參加進階課程，將理念與目標與工作結合。文官ｅ學院網路課程，大致亦依此方式分為兩級辦理，就是不希望受訓者重複參加同樣訓練課程。

陳委員皎眉：關於性別平等教育訓練，中央及地方均投入許多努力，行政院人事行政總處之公務人力發展中心、行政院性別平等處、以及臺北市公務人員訓練中心均開設許多初階、進階課程。簡單而言，上過性別主流化初階課程後，才能參加性別影響評估、性別預算、性別分析等進階課程。我們也一再強調不要重複派員受訓，但各機關人員流動相當快，新人也應有機會接受訓練，因此相同課程也會一再開訓。惟目前不論中央或地方都已進入統整階段，行政院及臺北市政府均正準備開始盤點近年受訓相關資料。

伊委員慶春：考試院或可考量每5年進行一次整理，瞭解每位同仁是否至少曾參加一次訓練；對於年年參訓之同仁，亦可瞭解其參訓意願高之原因。

葉委員德蘭：(一)臺北市政府前年開始進行盤點，瞭解每位同仁曾否參加那些訓練。各機關人事人員對於講授主題也都很有意識（sense），會主動表達已講授及希望講授之主題。譬如某部會表示已上過CEDAW公約條文、實質平等與暫行特別措施等課程，希望本人講授第二次國家報告的結論性意見在本機關業務如何落實方面之內容；本人也會主動詢問曾經上過課程內容，儘量不重複。又從個人聽講的角度來看，有時同一主題，而不同講師講授內容可能不同，對參訓人員也有不同之啟發；倘若講述內容重複，那就是重點所在，多聽幾次亦可加深印象。

楊委員玉珍：教育訓練十分重要，各部會均將之列為明年度性別平等工作計畫之重要指標。各公約不管以何方式詮釋，只有一個目標－「人權」，如重視人權，即可找到基礎核心。我國推行CEDAW多年，甚至在引進CEDAW作為國內法之前，臺灣推動各法案，如家庭暴力防治法、性侵害防治法等法律，亦均由此角度出發。性別平等教育訓練可講授內容甚多，建議考試院成立小組，就短、中、長期課程作有計畫、階段性的規劃。先針對比較有經驗、專業同仁，逐步提升、改變其想法，培養成為種子；再將種子散布更廣、更大、更多，無形中就是一股很大的推動力量。此外，聽專家演講會很有趣，不會累，相信很多單位公務人員都樂於參加。

羅委員燦煐：提出個人觀察及親身經歷，供保訓會參考。有關公務人員性別平等政策之「道」與「術」間，基於公務人員的本質及優秀能力，在性別主流化工具、性別平等政策綱領等「術」的方面，包括產製資料等，均可配合做得很好；惟個人擔心在價值觀－「道」方面的傳授或說明，我們做得不夠充分。公務人員內心對於性別平等的議題或意識是否認同？推動性別平等迄今已近10年，有無可能藉由教育訓練課程之機會，在性別平等意識方面，開始朝向「道」的部分，作一階段性或價值觀的說明？如此將會更貼近人民的生活經驗或性別的生活經驗，並在公務部門中培養性別平等專家。建議保訓會性別平等小組對課程作整體性規劃時，貼近公務人員性別經驗與需要，讓公務人員每次填寫性別平等相關表格或文件時，能夠駕輕就熟，愉快辦理。

蔡委員璧煌：(一)辦理訓練最不希望的就是每次派來受訓的都是同一批人－受訓專家，本會對此相當重視，發函時即請各機關勿指派已參訓者重複受訓。已接受基礎訓練者，應參加進階班；已接受進階班訓練者，除非有更高級班，始能來參訓。(二)本會遴聘講座眾多，不同講座針對同一議題，講述內容確有不同，關於課程之整理歸納，可考量以講座或不同主題來進行規劃。個人特別佩服羅委員講到訓練的核心，我們要教的只是技術、作法、工具，還是整個價值觀？現在特別重視文官的素養，性別平等理應不是一項工具，而應該是一種素養。如能將素養放進來，即屬「道」的層次，保訓會對此一向非常重視。即如今年甫決選的每月一書中，就有「女力時代」及「一切都是誘因的問題」等2書與性別平等有關，希望公務機關辦理每月一書，邀請講座演講或辦理讀書會時，可以用讀書的方式，將觀念吸收進去。

張委員明珠：新年度關鍵績效指標目標值之設定，不宜太過保守，且部會年度工作計畫均訂有執行著有績效者，從優獎勵之規定，如設定之目標值目前已經達成，新年度應如何獎勵？考量各部會提報新年度工作計畫應具前瞻性與企圖心，以及未來敘獎時之公平性，具體建議考選部將關鍵績效指標「本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一」之年度目標值提高兩成，修正為75%；保訓會關鍵績效指標「性別平等教育訓練參訓率」之年度目標值提高至70%，期與考選部及銓敘部採相同目標值。

**決定：各部會105年度性別平等教育訓練參訓率之年度目標值齊一訂為70%，本報告修正後備查；各委員意見請本院所屬部會參考。**

**乙、討論事項（無）**

**丙、臨時動議（無）**

散會：下午3時55分。

主席：伍　錦　霖