**考試院性別平等委員會第10次會議議程**

時間：中華民國105年4月25日下午2時30分

地點：本院傳賢樓10樓會議室

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第9次會議紀錄。（印附議程第3頁至第12頁）

二、本院性別平等委員會第1-8次會議列管事項執行情形一覽表、第9次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。（印附議程第13頁至第28頁）

三、銓敘部辦理「公務人員任用法第6條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第29頁至第36頁）

四、公務人員保障暨培訓委員會辦理「公務人員保障法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第37頁至第49頁）

五、考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會104年度加強推動性別平等工作計畫辦理情形檢討表，報請查照。（印附議程第50頁至第62頁）

乙、討論事項

葉德蘭委員、吳志光委員、羅燦煐委員、黃翠紋委員、陳皎眉委員提：為落實性別主流化、強化性別意識，以積極促進性別平等之實現，建請「考試院暨所屬部會涉及性別相關之重要政策、法案及議題，除應進行性別影響評估外，並應提送各部會及本院性別平等委員會審議通過後，再依相關程序辦理（實施）」一案，請討論。（印附議程第63頁至第64頁）

丙、臨時動議

**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

**考試院性別平等委員會第1-8次會議列管事項執行情形一覽表**

**報告事項第二案(一)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 列管事項 | 辦理機關 | 執　行　情　形 | 核處意見 |
| 一、三分之一性別比例原則（典試及命題委員等） | **考選部** | 一、考選部於遴提各項考試之典試委員或命題委員等名單時，首重人選之適格性及專業性，除確認應符合典試法所定資格要件外，亦以從事該科目教學或實務工作者為優先，在此前提下，再兼採校際、區域及性別平衡之原則，並考量遴聘次數等因素，俾維護考試之信效度與衡鑑力。二、按考選部於辦理題庫建置或測驗式試題臨時命題之相關委員遴聘作業時，悉請各科目召集人依照典試法第5條至第7條規定之資格條件，除優先考量以專業推薦適格人員外，並同時兼顧性別、校際及區域之衡平。三、有關105年考選部25個委員會之遴聘作業，經考選部考量各委員會運作所需專業知能、校際與區域平衡，及性別比例等條件後，謹說明如下：（1）16個專技人員考試審議委員會及9個非專技人員考試審議委員會，符合三分之一性別比例原則者計20個，占總數80%，與104年僅14個，占總數56%相較超越甚多，足資證明考選部在各項考試審議委員會聘任委員時，為兼顧性別比例所作之努力。（2）目前僅律師、建築師、醫師牙醫師及獸醫師4個考試審議委員會及訓練委員會委員尚未符性別比例原則，就考試審議委員會部分，長遠之計仍宜於教育人才培訓上著手，以確保受教者及從業人員性別比例不致差距過大；另訓練委員會部分，因事涉各該主管機關或學校指派人員，目前尚有改善空間。四、列管事項業已納入考選部105年度推動性別平等工作計畫，執行情形將依期程提報本委員會，本案擬建請結案。 | 建請結案 |
| 二、國家考試應試科目試題檢視 | **考選部** | 一、考選部業就101年各項考試命題大綱已納入性別議題之應試科目是否涉及性別歧視乙案，召開考選部性別平等專案小組第2次會議討論竣事。本次檢視試題中公務人員考試命題大綱計17科應試科目，41套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱計6科應試科目，12套試題，並包含黃委員翠紋建議增列檢視「警察政策與犯罪預防」、「偵查法學與犯罪偵查」、「犯罪偵查學」科目。二、103年賡續檢視102年國家考試命題大綱已納入性別議題之科目是否涉及性別歧視(其中公務人員考試命題大綱計25科應試科目，86套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱計6科應試科目，12套試題)，由部內委員進行初審外，另請考選部性平小組部外委員進行複審(鈞院性別平等委員會第3次會議中，建議檢視國文及憲法等科目，已併納入102年試題檢視)。經檢視並無性別歧視，惟極少數情境試題涉及性別刻板印象，列為考選部未來命題改進方向。三、104年賡續檢視103年國家考試命題大綱已納入性別議題之科目是否涉及性別歧視(其中公務人員考試命題大綱計25科應試科目，86套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱計6科應試科目，12套試題)，由部內委員進行初審外，也同時請考選部性平小組部外委員進行審查。經檢視並無性別歧視，惟極少數情境試題涉及性別刻板印象，列為考選部未來命題改進方向。四、考選部將於召開題庫工作會議或寄送臨時命題科目相關資料時，籲請委員命擬、審查試題應依命題規則規定，踐行試題內容不應涉及性別、宗教、族群、黨派及意識形態之歧視；尤其當情境題題目之設計，涉及人物時應避免設定單一特定性別，儘量改以中性表述。五、提請各項考試題務組配合在決定、校對、校樣試題等階段，注意試題內容，避免有歧視情事發生。六、爾後會將性別意識列為命題技術研習的重點議題，促使委員重視、進而預防、消除歧視議題於國家考試試題出現。七、105年考選部將賡續檢視104國家考試應試科目試題，列管事項業已納入考選部105年度推動性別平等工作計畫，執行情形將依期程提報本委員會，本案擬建請結案。 | 繼續追蹤管制 |
| 三、國家考試體能測驗精進案 | **考選部** | 一、一般警察人員特考第二試體能測驗項目與及格標準修正，原併入警察人員考試雙軌分流制度檢討報告案，於104年5月21日函報鈞院審議，同年8月20日經鈞院第12屆第49次會議決議交付全院審查，並經鈞院於同年10月29日召開第一次全院審查會，會中委員建議，有關體能測驗項目及標準合宜性問題，另案先行研議。二、由於內政部於104年10月27日來函提出一般警察人員特考體能測驗再修正方案，並建議不分性別及格標準應一致，即(1)跑走1200公尺：350秒以內；(2)握力：35公斤以上；(3)負重：40公斤行走40公尺，20秒以內。考選部爰依考試院委員建議，於105年1月15日邀集用人機關內政部警政署、內政部消防署、行政院海岸巡防署、體能測驗專長學者專家及考選部性別平等專案小組委員開會研商，會中考量目前我國體能教育甚至警校體能訓練均未採不分性別一致標準，體能測驗尚不宜採不分性別一致標準，經決議體能測驗項目改為跑走項目不分男女均採1,200公尺，及格標準男性350秒、女性380秒；刪除立定跳遠項目，增加負重40公斤跑走40公尺項目，及格標準男性15秒、女性20秒；另體格檢查握力項目由原30公斤提高為35公斤，本案將配合鈞院審議警察雙軌分流制度檢討案結論，適時進行研議及辦理法制作業程序。三、另司法人員特考三等監獄官及四等監所管理員類科，因矯正機關勤務性質特殊，監獄官及監所管理員均從事戒護工作，體能與精神之負荷更甚於法警，屬危險且勞力工作範圍，經用人機關建議比照法警類科增訂體能測驗，並參照現行多數公務人員特種考試規定，訂定體能測驗項目與及格標準（即實施心肺耐力測驗1,200公尺跑走，及格標準為男性5分50秒以內，女性6分20秒以內）。本案業經鈞院105年2月25日第12屆第75次會議審議通過。四、列管事項業已納入考選部105年度推動性別平等工作計畫，執行情形將依期程提報本委員會，本案擬建請結案。 | 繼續追蹤管制 |

考試院性別平等委員會第9次會議決議及決定事項執行情形一覽表

**報告事項第二案(二)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 會議日期 | 案次及案由 | 決議(定)  | 執 行 情 形 | 核處意見 |
| 104年12月23日 | **報告事項第三案****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？ | **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。** | 1. 考選部

一、未來相關作業將遵照辦理。二、本案擬建請結案。貳、銓敘部一、本報告事項決定部分：依會議決定配合辦理。二、關於本部辦理「聘用人員人事條例草案」法案及性別影響評估情形部分：業經張委員瓊玲於會上詳為說明，另有關與會委員所提相關意見亦將錄案留供日後本部辦理法案及性別影響評估之參考；此部分建請結案。參、保訓會關於本案決定部分，本會配合辦理。（建請解除列管） | 建請結案 |
| 104年8月26日 | **報告事項第四案****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。 | **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。** | 1. 考選部

一、有關一般警察人員特考體能測驗，據內政部於104年10月27日來函說明，警察主要從事犯罪偵防、交通執法、聚眾活動處理及逮捕、執行人犯押送、戒護等工作，不分晝夜執行以上勤務。適格的警察人員除具備專業警察知能外，亦需有強健體魄與耐力，爰一般警察人員特考體能測驗項目應符合警察專業職能所需體適能。再者，警察工作是以任務為導向，遇有追緝、逮捕、壓制犯人，或圍事者架離、抬人，或酒醉瘋狂者等突發狀況，執勤員警不分性別均需立即處理，以有效達成任務。由於警察工作非常繁雜與特殊，常需耗費高度體能，且面對歹徒亦不分性別，體能之重要性不可言喻。另有部分學員於教育訓練期間因體能無法達到標準而自願離退，102年一般警察特考四等考試錄取人員有8位女性學員3,000公尺跑走不及格，顯示現行體能測驗項目及標準尚有不足。案經內政部警政署建立警校生、特考班學員及現職員警1,200公尺及握力常模，並參考其他特考體能測驗相關資料，研議體能測驗修正方案，建議不分性別及格標準應一致，即(1)跑走1200公尺：350秒以內；(2)握力：35公斤以上；(3)負重：40公斤行走40公尺，20秒以內。二、本案經本部於105年1月15日邀集用人機關內政部警政署、內政部消防署、行政院海岸巡防署、體能測驗專長學者專家及本部性別平等專案小組委員開會研商，會中考量目前我國體能教育甚至警校體能訓練均未採不分性別一致標準，體能測驗尚不宜採不分性別一致標準，經決議體能測驗項目改為跑走項目不分男女均採1,200公尺，及格標準男性350秒、女性380秒；刪除立定跳遠項目，增加負重40公斤跑走40公尺項目，及格標準男性15秒、女性20秒；另體格檢查握力項目35公斤以上為合格。本案將配合鈞院審議警察雙軌分流制度檢討案結論，適時進行研議及辦理法制作業程序。三、本部負責專門職業及技術人員考試審議委員會計16個及非專技人員考試審議委員會計9個，歷年來辦理委員聘任作業，均遵循鈞院「重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一」之原則審慎洽聘之。四、有關105年本部25個委員會之遴聘作業，經本部考量各委員會運作所需專業知能、校際與區域平衡，及性別比例等條件後，謹說明如下：(一)16個專技人員考試審議委員會及9個非專技人員考試審議委員會中，符合三分之一性別比例原則者計20個，占總數80%，與104年僅14個，占總數56%相較超越甚多，足資證明本部在各項考試審議委員會聘任委員時，為兼顧性別比例所作之努力。(二)目前僅律師、建築師、醫師牙醫師及獸醫師4個考試審議委員會及訓練委員會委員尚未符性別比例原則，就考試審議委員會部分，長遠之計仍宜於教育人才培訓上著手，以確保受教者及從業人員性別比例不致差距過大；另訓練委員會部分，因事涉各該主管機關或學校指派人員，目前尚有改善空間。五、本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一及公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目業已納入本部105年度推動性別平等工作計畫，執行情形將依期程提報本委員會，本案擬建請結案。1. 銓敘部

一、本報告事項決定，以及各委員對於性別平等教育訓練內容、課程規劃、訓練對象及遴聘講座等建議部分：本部為落實性別意識培力，賡續將性別平等教育訓練納入年度職員訓練實施計畫，並考量業務性質，在性別意識培力上辦理進階課程。105年度為使同仁具備性別主流化之基本概念，業預訂於4月27日下午辦理3小時之「性別平等基礎課程－健康、醫療與照顧」訓練課程，將邀請長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院婦產部劉主治醫師競明擔任講座，訓練對象為本部及公務人員退休撫卹基金管理委員會全體同仁；另規劃於9月間辦理3小時之「性別平等進階課程－性別主流化工具與實例運用」訓練課程，以進階強化同仁應用性別主流化理念於業務推動及執行；此部分建請結案。二、羅委員燦煐所詢提供各部會性別平等小組會議紀錄部分：本部性別平等小組歷次會議紀錄均已登載於本部全球資訊網供各界參閱；此部分建請結案。三、黃委員翠紋建議(二)部分： 本部辦理性別統計業務，皆依據「銓敘部加強推動性別平等工作計畫表」之預定期程辦理，並將性別統計資料置於本部全球資訊網「性別平等專區」之「性別統計」(http://www.mocs.gov.tw/pages/list.aspx?Node=1137&Type=1&Index=4)項下，提供各界參考，未來新增之性別統計指標，亦將置於該專區；至於是否同時置於考試院性別平等專區，將依鈞院指示辦理；此部分建請結案。1. 保訓會

關於本案決定部分，本會配合辦理。（建請解除列管） | 建請結案 |

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**報告事項第三案**

**【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |
| --- |
| **填表日期：105年1月21日** |
| **填表單位：銓敍部法規司****填表人姓名：曾譯瑩　　　　　　　　職稱：科員****電話：(02)8236-6487 e-mail：yiying @mocs.gov.tw** |
| **填 表 説 明****一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。****二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與（至少預留1週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。****三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。** |
| **壹、法案名稱** | **公務人員任用法第6條修正草案** |
| **貳、主管機關** | **銓敍部** | **主辦機關** | **銓敍部** |
| **參、法案內容涉及領域：** | **勾選（可複選）** |
| 3-1 組織 | Ｖ |
| 3-2 考選 |  |
| 3-3 銓敘 |  |
| 3-4 保障、培訓 |  |
| 3-5 退撫基金管理及監理 |  |
| 3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域） |  |
| **肆、問題界定與訂修需求** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **4-1問題界定** | **4-1-1問題描述** | 鑑於地方機關已完成縣（市）改制為直轄市、行政院組改陸續完成，以及內政部建議優先調整部分警察官等階，審酌公務人員職務列等與警察官職務等階之衡平性，以及中央機關與地方機關列等失衡情形，爰檢討調整公務人員職務列等，中央機關就行政院暨所屬與行政院以外機關同步規劃；地方機關職務列等亦併案檢討，整體規劃結果將由考試院修正發布相關機關適用之職務列等表；惟依公務人員任用法（以下簡稱任用法）第6條第3項規定，各機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依其業務性質就其適用之職務列等表選置職稱。從而考試院本次檢討調整中央機關之職務列等，涉及目前仍訂於各機關組織法律之中央二級或相當二級機關主任秘書、司（處）長及其他列等相同職務，致衍生考試院檢討修正之職務列等表，關於上開職務之列等修正部分，仍無法優先於組織法適用之問題。 | 簡要說明所面臨問題之梗概。 |
| **4-1-2執行現況及問題之分析** | 為使各中央機關原組織法律與考試院檢討修正之職務列等表所定列等不符者，毋須全面修正組織法律即可暫先適用職務列等表修正後之列等，爰配套修正任用法，賦予考試院配合政府組織改造檢討修正中央二級或相當二級機關主任秘書、司（處）長及列等相同職務之職務列等表，均取得優先於相關機關組織法律適用之依據。 | 1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。 |
| **4-1-3相關之性別統計及性別分析** | 1.公務人員性別比例（按職務別區分）：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 性別類型 | 男 | 女 | 合計 |
| 人 | ％ | 人 | ％ | 人 |
| 簡任(派) | 6,048 | 68.7 | 2,752 | 31.3 | 8,800 |
| 薦任(派) | 50,712 | 42.8 | 67,765 | 57.2 | 118,477 |
| 委任(派) | 24,242 | 41. | 34,097 | 58.4 | 58,339 |
| 合計 | 81,002 | 43.6 | 104,614 | 56.4 | 185,616 |

資料來源：全國公務人員人力素質統計季報（104年第4季）資料時間：統計至104年12月底2.依任用法第6條規定，各機關組織法規所定之職務，應就其工作職責及所需資格，依職等標準列入職務列等表；各機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依其業務性質就其適用之職務列等表選置職稱，並妥適配置各官等、職等職務，訂定編制表，函送考試院核備。爰任用法第6條修正草案增訂第6項規定，僅賦予考試院檢討修正中央二級或相當二級機關主任秘書、司（處）長及列等相同職務之職務列等表，取得優先於組織法律適用之依據，與不同性別無涉，亦不影響不同性別人口適用任用法及職務列等表規定之權益。 | 1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。 |
| **4-1-4須強化的性別統計及其方法** | 現有性別統計資料尚無須強化。 | 如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。 |
| **4-2訂修需求** | **4-2-1解決問題可能方案** | 增訂任用法第6條第6項規定，各機關組織法律原定各職務之官等、職等，與考試院檢討修正中央二級機關主任秘書、司（處）長及列等相同職務之職務列等表不一致時，暫先適用該職務列等表之規定。 | 請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。  |
| **4-2-2訂修必要性** | 中央二級或相當二級機關主任秘書、司（處）長及列等相同職務，其官等職等仍於組織法律中明定者，尚無法適用考試院檢討修正後之職務列等表。為期立法經濟，毋須全面修正組織法律即可同時適用職務列等表調整後之列等，爰須配套修正任用法第6條規定，使職務列等表取得優先組織法律適用，以利各機關同步適用考試院修正發布之職務列等表。 | 請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。 |
| **4-3配套措施及相關機關協力事項** | 為利各機關得同步適用考試院修正發布之職務列等表，爰配套修正任用法第6條，增訂修正後職務列等表優先於相關機關組織法律適用之規定，未涉其他配套措施或相關機關協力事項。 | 配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。 |
| **伍、政策目標** | 增訂任用法第6條第6項規定，各機關組織法律原定中央二級或相當二級機關主任秘書、司（處）長及列等相同職務之官等、職等與修正後職務列等表不一致時，暫先適用該職務列等表之規定。但各機關組織法律於其所適用之職務列等表修正施行後制定或修正者，仍依組織法律之規定。 | 簡要說明政策取向。 |
| **陸、徵詢及協商程序** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **6-1法案主要影響對象** | 依全國公務人員人力素質統計季報（104年第4季）統計資料顯示，104年底全國經銓敘審定且具簡薦委任（派）官等之人員之公務人員計185,616人，其中男性為81,002人，占43.6%；女性為104,614人，占56.4％。至於任用法第6條修正草案所涉中央二級或相當二級機關主任秘書、司（處）長及其他列等相同職務（簡任第十二職等），約568個職務數。 | 請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。 |
| **6-2對外意見徵詢** | 任用法第6條修正草案僅增訂修正後職務列等表暫先優先於相關機關組織法律適用之依據，係對於適用對象相關權益之保障，爰未對外意見徵詢。 | 1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。 |
| **6-3與相關機關（構）及地方自治團體協商** | 任用法第6條修正草案僅增訂修正後職務列等表暫先優先於相關機關組織法律適用之依據，係對於適用對象相關權益之保障，爰無需與相關機關（構）及地方自治團體協商。 |
| **柒、成本效益分析及對人權之影響：** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **7-1成本** | 任用法第6條修正草案僅增訂修正後職務列等表暫先優先於相關機關組織法律適用之依據，並不會增加政府財政支出。 | 1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。 |
| **7-2效益** | 任用法第6條修正草案可使職務列等表取得暫先優先組織法律適用之依據，相關機關毋須全面修正組織法律，即可同時適用職務列等表調整後之列等，具立法經濟效益。 |
| **7-3對人權之影響** | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | 與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。 | 請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。 |
| **7-3-2公民與政治權利國際公約** | 與公民與政治權利國際公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。 | 依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 |
| **7-3-3經濟社會文化權利國際公約** | 與經濟社會文化權利國際公約及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，尚無不符。 | 依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 |
| **捌、性別議題相關性****8-1規範對象：** （1）若8-1任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2及8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如8-1皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2及8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後， 11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌**、**8-1至8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。（2）本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。 |
| **項　目** | **評定結果**(請勾選) | **評定原因** | **備　註** |
| **是** | **否** |
| **8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象** |  | **Ｖ** | 任用法增訂條文並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象。 | 如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。 |
| **8-1-2訂修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異** |  | **Ｖ** | 任用法增訂條文其執行方式不因性別、性傾向或性別認同而有差異。 | 規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。 |
| **8-1-3訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果** |  | **Ｖ** | 任用法增訂條文不因性別產生不同結果。 | 規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。 |
| **8-2性別目標** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **8-2-1採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等** |  | 基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。（本項及8-2-2不得全部填列無關） |
| **8-2-2營造平等環境，預防及消除性別歧視** |  | 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。（本項及8-2-1不得全部填列無關） |
| **8-3 性別效益** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **8-3-1對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效** |  | 請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。 |
| **8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領等要求** |  | 依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。 |
| **玖、性別影響評估結果：**請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1至9-3免填。 |
| **9-1評估結果之綜合說明** |  |
| **9-2參採情形** | **9-2-1****說明採納意見後之法案調整** |  |
| **9-2-2****說明未參採之理由或替代規劃** |  |
| **9-3通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：**已於 年 月 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱□傳真 □e-mail □郵寄 □其他　　　　　 |
| **拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）****10-1** 法案內容：□提經法規會討論通過 ▓已會法制單位表示意見 **10-2** 徵詢及協商程序：□已徵詢及協商法案主要影響對象▓已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見**10-3** 訂修程序：▓本檢視表已完整填列**復核人姓名及職稱：專員 官長偉** |

**【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫**

|  |
| --- |
| **拾壹、性別影響評估程序參與：**若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。 |
| **（一）基本資料** |
| 11-1程序參與期程或時間 | 105年1月30日 |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 |  |
| 11-3參與方式 | 書面意見 |
| 11-4業務單位所提供之資料 | 相關性別統計資料 | 法案內容 |
| 有，很完整 | 有，但不具性別觀點 |
| 11-5法案與性別議題關聯之程度 | 無關 **（若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1規範對象」8-1-1至8-1-3任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若8-1-1至8-1-3均可評定「否」者，則勾選「無關」）。** |
| **（二）主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見** |
| **11-6性別統計及性別分析之合宜性** | **合宜** |
| **11-7正當程序中性別參與之合宜性** | **合宜** |
| **11-8性別目標之合宜性** | **合宜** |
| **11-9性別效益說明之合宜性** | **合宜** |
| **11-10綜合性檢視意見** | 本法案與性別議題尚無直接關聯。 |
| **（三）參與時機及方式之合宜性** | **合宜** |
| **本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。（簽章，簽名或打字皆可）** |

* **第一部分「捌、8-1規範對象」8-1-1至8-1-3皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1規範對象」，並補填列「捌、8-2性別目標、8-3性別效益」及「玖、評估結果」。**
* **本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」（網址：http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232）。**

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**報告事項第四案**

 **【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |
| --- |
| **填表日期：104年12月23日** |
| **填表單位：公務人員保障暨培訓委員會****填表人姓名：蔡璇慧　　　　　　　　職稱：專員****電話：(02)8236-7073 e-mail：ae7222@csptc.gov.tw** |
| **填 表 説 明****一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。****二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與（至少預留1週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。****三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。** |
| **壹、法案名稱** | **公務人員保障法部分條文修正草案** |
| **貳、主管機關** | **公務人員保障暨培訓委員會** | **主辦機關** | **公務人員保障暨培訓委員會** |
| **參、法案內容涉及領域：** | **勾選（可複選）** |
| 3-1 組織 |  |
| 3-2 考選 |  |
| 3-3 銓敘 |  |
| 3-4 保障、培訓 | Ｖ |
| 3-5 退撫基金管理及監理 |  |
| 3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域） |  |
| **肆、問題界定與訂修需求** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **4-1問題界定** | **4-1-1問題描述** | 公務人員保障法（以下簡稱保障法）自92年5月28日修正公布迄今已逾10餘年；其間除人事法規、行政程序法及行政救濟法規，已有諸多變革外，且實務上有若干問題亟待解決，例如未占缺訓練之考試錄取人員是否納入保障法之準用對象、是否增訂辭職之保障規定、是否增訂公法上財產請求權之消滅時效期間、是否增訂復審救濟之類型及調處程序是否擴大適用於復審事件等。 | 簡要說明所面臨問題之梗概。 |
| **4-1-2執行現況及問題之分析** | 一、**未將未占缺訓練之考試錄取人員納入保障對象**1. 現行保障法第102條第5款僅規定，應各種公務人員考試錄取「占法定機關、公立學校編制職缺」，參加學習或訓練之人員（以下簡稱占缺訓練人員），為保障法之準用對象。
2. 鑑於未占機關編制職缺參加學習或訓練之考試錄取人員（以下簡稱未占缺訓練人員），於學習或訓練期間不僅有執行公務之行為，且應遵守公務員服務法所定之各項義務規範。另考試院刻正推動逐年擴大實施考試錄取人員未占缺訓練之政策；為使是類人員均能勇於任事，提升學習或訓練之成效，對其權益保障，實刻不容緩。

**二、未規範公務人員辭職之保障規定**（一）現行人事法規，並無辭職相關規定，致實務上時有服務機關不同意公務人員申請辭職之情事發生。（二）憲法既已明定人民有服公職之權利，亦應肯定人民有不服公職之權利。因此，為避免公務人員受制於機關首長之領導統御權，而無法依其生涯規劃或個人意願行使其辭職權利，爰有增訂公務人員辭職規定之必要。**三、未規範公法上財產請求權之消滅時效期間**（一）現行保障法對於保障法本身或保障法授權子法所規定之公法上財產請求權，並未規範消滅時效期間，實務上僅得參照依行政程序法第131條第1項規定或保障法授權訂定之法規命令辦理。（二）依司法院釋字第474號及第723號解釋規定，關於時效制度應由法律明定，不得授權行政機關衡情以法規命令訂定或由行政機關依職權以命令定之。行政程序法第131條第1項雖已規定，人民之公法上請求權消滅時效期間為10年；惟公務人員之公法上財產請求權，得否一體適用該規定，仍有爭議。又公務人員公法上財產請求權消滅時效期間，與公務運作及預算編列、核銷息息相關，爰有增訂之必要。**四、未周全規範怠於作為之課予義務復審類型，亦未規範拒絕申請之課予義務復審類型**（一）公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為該怠於作為，損害其權利或利益者，雖得依現行保障法第26條第1項規定，提起課予義務復審，惟該條並未明定得請求該機關為行政處分或應為特定內容之行政處分。（二）至於公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，予以駁回，目前僅得依保障法第25條規定，提起撤銷復審，請求撤銷原處分機關之拒絕處分。惟該處分縱經保訓會決定撤銷，原處分機關仍可繼續作成駁回處分，而公務人員僅能反覆爭訟請求撤銷該駁回處分，以致公務人員無法迅速有效獲得救濟；另一方面，公務人員就該處分提起撤銷復審，如經保訓會決定駁回，公務人員仍得向行政法院提起課予義務之訴，請求該機關為行政處分或應為特定內容之行政處分，而非僅得提起撤銷訴訟。為使保障公務人員權利保障制度更為周延，並使立法體例更完整，增訂怠於作為及拒絕申請之課予義務復審類型，實刻不容緩。**五、現行調處程序僅適用於再申訴事件，仍有不足**（一）依現行保障法第85條規定，僅有再申訴事件得進行調處。（二）鑑於調處制度具有解決紛爭及維持機關內部和諧之功能。且行政機關對於行政處分所依據之事實或適用之法律，經依職權調查仍不能確定的，為有效達成行政目時，解決紛爭，亦得與人民締結和解契約。因此，將調處制定擴大適用於復審事件，有其必要性。 | 1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。 |
| **4-1-3相關之性別統計及性別分析** | 保障事件（含復審事件及再申訴事件）係公務人員對原處分機關所為之行政處分，或對服務機關所為之管理措施（有關工作條件之處置），認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益，所提起之行政救濟事件。亦即，本會係屬事後之救濟機關，並非作成行政處分、管理措施或工作條件處置之機關，故在救濟制度之設計上，並未區分性別。又本會秉持公正、客觀、專業、中立之原則，審理保障事件，並未因當事人之性別不同而為差別待遇。 | 1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。 |
| **4-1-4須強化的性別統計及其方法** | 本會係被動受理公務人員提起之救濟事件，性別統計分析不具實質意義，爰未就性別進行相關統計。 | 如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。 |
| **4-2訂修需求** | **4-2-1解決問題可能方案** | 前述問題，可透過增訂或修正相關規定，補足目前法規範之不足。例如，將未占缺訓練人員增訂為保障法之準用對象（第102條第5款）；增訂公務人員辭職規定（第12條之1）；增訂公法上財產請求權消滅時效期間之規定（第24條之1）；增訂怠於作為及拒絕申請之課予義務復審類型（第26條）及修正調處程序擴大適用於復審事件之規定（第85條至第88條）。 | 請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。  |
| **4-2-2訂修必要性** | 保障法係保障公務人員權益之基本法，該法自92年5月28日修正公布迄今，已逾10餘年，除人事法規、行政程序法及行政救濟法規，已有諸多變革外，且實務上有若干問題，亟需解決，相關條文之修正或增訂均攸關公務人員救濟權益，為使保障法制與時俱進，並使公務人員之權益保障機制更臻完備，保障法應儘速修正。 | 請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。 |
| **4-3配套措施及相關機關協力事項** | 1. 本次修正條文係屬與公務人員權利保障有關之辭職申請相關作業流程（第12條之1）、公法上財產請求權消滅時效期間（第24條之1）、復審救濟種類（第26條增訂課予義務復審種類）、調處制度（第85條至第88條修正調處制度擴大適用於復審事件）及保障法之準用對象（第102條第5款增列未占缺訓練人員），相關修正條文，就本會而言，並無人力、經費之需求。
2. 在法制整備方面，僅有部分子法應配合修正，例如公務人員因公涉訟輔助辦法、公務人員保障暨培訓委員會保障事件審議規則、「公務人員再申訴事件調處實施要點」及公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法等子法。
 | 配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。 |
| **伍、政策目標** | 為使公務人員勇於任事、戮力從公，進而提升政府效能及國家總體競爭力，完備公務人員權益保障法制為首要之道，期能透過修法而達成此一目標。 | 簡要說明政策取向。 |
| **陸、徵詢及協商程序** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **6-1法案主要影響對象** | 一、依公務人員任用法任用之公務人員。二、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。三、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。四、公營事業依法任用之人員。五、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。六、應各種公務人員考試錄取，參加學習或訓練之人員。 | 請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。 |
| **6-2對外意見徵詢** | 保障法部分條文修正草案涉及各機關所屬公務人員權益，為期周妥，本會於104年12月2日邀集中央及地方各主管機關召開研商「公務人員保障法部分條文修正草案」會議，各機關意見如下述6-3。 | 1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。
2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。
3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
 |
| **6-3與相關機關（構）及地方自治團體協商** | 一、各機關除就保障法第17條及第23條提出具體之修正意見外（詳下述），另就修正草案第24條之1提出文字修正意見，獲本會採納，本會所擬其餘修正條文草案，均獲同意。二、銓敘部建議修正第17條及本會之回應（一）銓敘部認為，實務上，長官下達書面命令時，係以打字為之，如未署名，即無從判別係由何人所為。又公務人員如認長官所發之命令違法，固應負報告義務，惟就報告方式，亦應明定應以口頭或書面為之，始能釐清責任。爰建請將保障法第17條第1項規定修正為：「公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從之義務，如認為該命令違法，應負口頭或書面報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務人員應即服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。」第2項修正為「前項情形，該管長官非以書面署名下達命令者，公務人員得請求其以書面署名為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。」（二）本會認為第17條規定，目前實務上尚無窒礙難行之處，惟考量公務人員基準法草案第28條亦有相同規定，爰將其建議，列為下一階段修正重點。三、行政院人事行政總處建議修正第23條及本會之回應（一）行政院人事行政總處認為，依該總處104年7月13日及同年月15日召開之「軍公教人員法定給與以外其他給與項目法制化推動計畫」審查小組會議決議略以，就各給與項目法制化型態評估結果之處理原則，如給與項目性質為本職工作衍生之給付，應以法律或法律明確授權為依據。其中加班費部分，雖為保障法加班補償方式之一，但未就其發給訂定實質授權規定，不宜逕以保障法第23條為法律依據，並宜朝修正保障法訂定授權條文方式辦理，爰建議第23條第1項修正為︰「公務人員經指派於上班時間以外執行職務者，服務機關應給予加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。加班費支給條件及基準等有關事項之規定，由行政院定之。」又各給與項目除加班費以外之其他因本職工作衍生之給付（如法務部所屬檢察機關相驗解剖費等14項給與），目前尚無法律明確授權依據，於前開會議決議︰於公務人員基準法草案或保障法增訂通案性授權規定。復考量是類給與與公務人員加給給與辦法第4條所定衡酌其職責繁重或工作危險程度之職務加給，屬按月固定給與，與職務有密切長久關係，二者性質尚有不同，為符合機關業務實際需求，並與加班費之法律規範及位階衡平一致，爰建議增訂第23條第2項︰「公務人員因業務需要，需於一定期間，執行特定任務，服務機關得給與適當之津貼。」及第3項︰「前項給與之適用對象、條件、發給基準及上限等有關事項之規定，由中央業務主管機關擬訂，報行政院核定。」（二）本會認為保障法之制定、修正為考試院權責；不宜於保障法規定之實體保障事項中，將其執行事宜，定為由行政院定之，以免產生權責劃分不明之疑慮。又行政院如認為相關待遇之給與，應予法制化，建議另訂相關規定 |
| **柒、成本效益分析及對人權之影響：** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **7-1成本** | 有關將調處程序擴大適用於復審事件，及將保障法之準用對象擴大至未占缺訓練人員等修正規定，將使承辦人員付出更多辦理時間，增加審議保障事件之成本。惟因目前並未受理此類案件，無法具體量化。 | 1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。 |
| **7-2效益** | 1. 本修正草案通過後，將使復審事件增加課予復審救濟類型及得適用調處程序，相關救濟機制，更臻完備。（第26條、第85條至第88條）
2. 增訂公務人員辭職規定，將公務人員得依其意願選擇不服公職之權利，予以法制化，獲得保障。（第12條之1）
3. 針對一般健康檢查補助費用、加班費及因執行職務墊支必要費用，增訂2年之短期請求權消滅時效期間，使機關預算之編列與執行，更為確實。（第24條之1）
4. 將未占缺訓練人員，納為保障法之準用對象，使其服公職之權益保障更為周全。（第102條第5款）
 |
| **7-3對人權之影響** | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | 本修正草案依憲法第18條及司法院釋字第474號及第723號解釋意旨，就保障公務人員服公職之權利，為更周詳之規範，符合憲法保障人權之意旨。 | 請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。 |
| **7-3-2公民與政治權利國際公約** | 本修正草案係以保障公務人員權益，兼顧行政機關行政效能為修正宗旨，符合公民與政治權利國際公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見。 | 依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 |
| **7-3-3經濟社會文化權利國際公約** | 本修正草案係以保障公務人員權益，兼顧行政機關行政效能為修正宗旨，符合經濟社會文化權利國際公約及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見。 | 依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 |
| **捌、性別議題相關性****8-1規範對象：** （1）若8-1任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2及8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如8-1皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2及8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後， 11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌**、**8-1至8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。（2）本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。 |
| **項　目** | **評定結果**(請勾選) | **評定原因** | **備　註** |
| **是** | **否** |
| **8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象** |  | **Ｖ** | 本修正草案並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象。 | 如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。 |
| **8-1-2訂修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異** |  | **Ｖ** | 本修正草案之執行方式不因性別、性傾向或性別認同而有差異。 | 規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。 |
| **8-1-3訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果** |  | **Ｖ** | 本修正草案不因性別、性傾向或性別認同而產生不同結果。 | 規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。 |
| **8-2性別目標** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **8-2-1採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等** |  | 基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。（本項及8-2-2不得全部填列無關） |
| **8-2-2營造平等環境，預防及消除性別歧視** |  | 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。（本項及8-2-1不得全部填列無關） |
| **8-3 性別效益** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **8-3-1對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效** |  | 請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。 |
| **8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領等要求** |  | 依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。 |
| **玖、性別影響評估結果：**請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1至9-3免填。 |
| **9-1評估結果之綜合說明** |  |
| **9-2參採情形** | **9-2-1****說明採納意見後之法案調整** |  |
| **9-2-2****說明未參採之理由或替代規劃** |  |
| **9-3通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：**已於104年12月23日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱□傳真 ■e-mail □郵寄 □其他　　　　　 |
| **拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）****10-1** 法案內容： □提經法規會討論通過 ■已會法制單位表示意見 **10-2** 徵詢及協商程序： ■已徵詢及協商法案主要影響對象■已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見**10-3** 訂修程序： ■本檢視表已完整填列**復核人姓名及職稱：法規小組執行秘書 ○○○** |

**【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫**

|  |
| --- |
| **拾壹、性別影響評估程序參與：**若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。 |
| **（一）基本資料** |
| 11-1程序參與期程或時間 |  104年12 月 30 日至105 年1 月4 日 |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | ○○○，○○大學法律學系教授。民事法、勞動法、性別法。 |
| 11-3參與方式 | □法案研商會議 □性別平等專案小組　√書面意見 |
| 11-4業務單位所提供之資料 | 相關性別統計資料 | 法案內容 |
| □有 □很完整 □可更完整□現有資料不足須設法 補足√無 √未來應可設法找尋 □現狀與未來皆有困難 | √有，且具性別觀點□有，但不具性別觀點□無 |
| 11-5法案與性別議題關聯之程度 | □有關 √無關 **（若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1規範對象」8-1-1至8-1-3任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若8-1-1至8-1-3均可評定「否」者，則勾選「無關」）。** |
| **（二）主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見** |
| **11-6性別統計及性別分析之合宜性** | 本案主要之修正涉及程序及時效之法源依據，因應大法官解釋及法制作業之修正，與性別議題，並無直接關連。 |
| **11-7正當程序中性別參與之合宜性** | 以草案書面審理，因屬法案修正，資料已充分，程序合宜。 |
| **11-8性別目標之合宜性** | 法案內容未區分不同性別，性別目標合宜。 |
| **11-9性別效益說明之合宜性** | 法案內容未區分不同性別，因此無性別效益。 |
| **11-10綜合性檢視意見** | 法案內容雖然未區分不同性別，惟未來執行上無論因為時效或辭職人員之性別統計，仍應持續追蹤，以作為宣導或修法上之參考。 |
| **（三）參與時機及方式之合宜性** | 草案提出之前，時機合宜。 |
| **本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。（簽章，簽名或打字皆可） ○○○**  |

* **第一部分「捌、8-1規範對象」8-1-1至8-1-3皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1規範對象」，並補填列「捌、8-2性別目標、8-3性別效益」及「玖、評估結果」。**
* **本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」（網址：http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232）**

**報告事項第五案(一)**

考選部104年加強推動性別平等工作計畫辦理情形檢討表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 推動項目 | 具體作法 | 預定期程 | 辦理情形 | 備註 |
| 公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目。 | 1. 蒐集102年及103年一般警察人員特考錄取人員不分性別實測1200公尺之心肺耐力跑走成績。
2. 用人機關提列一般警察人員特考第二試體能測驗項目及合格標準修正草案。
3. 辦理一般警察人員特考第二試體能測驗項目與合格標準研修之法制作業。
 | 104.07104.11適時辦理 | 1. 用人機關陸續蒐集103年一般警察人員特考錄取人員1200公尺跑走之實測成績。
2. 本部於民國104年5月5日以選特三字第1041500399號函建請用人機關成立專案小組研議從警察執勤所需之體能設計體能測驗項目、施測內涵與及格標準。據用人機關表示，目前正積極研議檢討體能測驗項目及標準，另朝男女性及格標準齊一方向規劃。
3. 一般警察人員特考第二試體能測驗項目與及格標準，已由內政部於104年10月27日來函提出一般警察人員特考體能測驗修正方案，並建議不分性別及格標準應一致，即(1)跑走1200公尺：350秒以內；(2)握力：35公斤以上；(3)負重：40公斤行走40公尺，20秒以內。
4. 本部於105年1月15日邀請用人機關、性別平等及體能測驗專家，就內政部建議修正之體能測驗項目與及格標準開會研商，會中考量目前我國體能教育甚至警校體能訓練均未採不分性別一致標準，體能測驗尚不宜採不分性別一致標準，經決議體能測驗項目改為跑走項目不分男女均採1200公尺，及格標準男性350秒、女性380秒；刪除立定跳遠項目，增加負重40公斤跑走40公尺項目，及格標準男性15秒、女性20秒；另體格檢查握力項目由原30公斤提高為35公斤，本案將配合鈞院審議警察雙軌分流制度檢討案結論，適時進行研議及辦理法制作業程序。
 |  |
| 賡續推動本部各項性別統計。 | 1. 104年度各項考試相關統計資料於榜示當日即時上網公布。
2. 103年度考選統計年報於104年5月底出刊即時上網公布。
3. 配合103年度考選統計年報資料整理完竣之際，即時更新編製「本部性別統計及統計指標」及「本部性別圖像」陳報考試院彙整。
4. 更新本部全球資訊網性別平等專區相關統計表資料內容，並配合政策研撰相關重要議題之性別統計分析報告。
5. 配合行政院「重要性別統計資料庫」之建置，辦理各相關指標項目統計資料發布，提供應用。
 | 各項考試榜示日104.05104.07不定期考試榜示3日內 | 1. 本部辦理之各項考試皆如期於榜示當日即時上網公告。

2. 103年度考選統計年報業已編製完成付梓，已如期於5月底出刊，並同時上網公布。3. 103年「本部性別統計及統計指標」及「本部性別圖像」編製作業，已於6月中旬完成，並提供電子檔陳報考試院彙整。1. 本部全球資訊網性別平等專區有關性別統計資料部分目前皆已連結更新至最新統計表。
2. 行政院「重要性別統計資料庫」平臺中，本部各相關指標項目統計資料均已如期發布，下次發布日期為105年高普考試榜示日（9月底）。
 |  |
| 辦理性別平等相關專題演講與教育訓練。 | 為賡續提升本部性別意識培力，除固定派員參加院部會相關性別通識教育課程，本部擬不定期邀請相關專家學者辦理專題演講，並配合相關政策與法令之實施，辦理相關教育訓練。 | 不定期 | 1. 為宣導「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」，落實性別平等保障，本部於104年5月20日、26日分別邀請王秘書長蘋及薛教授承泰到部演講，講題分為「性別平等的新視野」「性別主流化-從了解兩性統計開始」，兩梯次共計有198人次參加，其中男性參加人數共63人佔31.8%；女性參加人數共135人佔68.2%。

2.有關院部會聯合辦理兩公約演講，104年輪由本部主辦，並應分上、下半年各辦理1次，上半年業於本年6月30日下午2時至4時，假考試院傳賢樓1樓多媒體會議室舉行104年第一次兩公約專題演講，邀請國立臺灣大學社會工作學系王教授麗容擔任講座，題目為「台灣是人權實踐的社會－談兩公約與CEDAW婦女權益的台灣實踐」，計有110人報名參加，其中男性人數38人佔35%；女性人數共72人佔65%。104年第二次兩公約專題演講，邀請中央研究院歐美研究所焦研究員興鎧擔任人權議題講座，講題為「從兩公約談勞動人權之保障及性別工作平等理念之達成」，計有118人報名參加，其中男性人數33人佔28%；女性人數共85人佔72%。兩梯次總計228人報名參加，其中男性人數71人佔31%；女性人數共157人佔69%。3.不定期派員參加院部會及國家文官學院辦理有關性別通識教育等課程。 |  |

銓敘部104年度加強推動性別平等工作計畫辦理情形檢討表

**報告事項第五案(二)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 推動項目 | 具體作法 | 預定期程 | 辦理情形 | 備註 |
| 一、辦理性別平等通識教育訓練 | 為強化同仁性別意識與知能，消除性別歧視，倡導性別平權觀念，業規劃於104年5月25日上午辦理3小時之性別平等通識教育訓練，將聘請中華警政研究學會葉秘書長毓蘭擔任講座，題目為「性別與人權」，訓練對象為本部及公務人員退休撫卹基金管理委員會全體同仁。 | 104年5月25日上午 | 本部業於104年5月25日上午辦理本部性別平等通識教育訓練課程竣事，總計3小時，邀請中華警政研究學會葉秘書長毓蘭擔任講座，題目為「性別與人權」，訓練對象為本部及基管會全體同仁，參訓人數計有175人(男性62人占35.43%；女性113人占64.57%)。 |  |
| 二、持續推動本部性別統計業務 | 1. 上網刊布103年銓敘統計年報，提供各界參用全國公務人員性別統計。
2. 配合行政院「重要性別統計資料庫」之建置，辦理相關指標項目統計資料之編製及發布，以提供應用。
3. 更新本部全球資訊網「性別平等專區」之性別統計各類統計表資料，並配合業務需求適時調整內容。
4. 配合「考試院性別統計指標」之更新，編製本部相關性別統計指標及性別圖像，登載本部全球資訊網「性別平等專區」之性別統計項下，供各界參考，並陳報鈞院應用。
 | 10404104041040510406 | 1. 103年銓敘統計年報於104年3月31日彙編完成，並上載於本部全球資訊網(http://www.mocs.gov.tw/pages/law\_list.aspx?Node=449&Index=4)，提供各界參考。
2. 104年4月9日至行政院「重要性別統計資料庫」(https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat\_Statistics\_Category.aspx?fs=jgyBM%2f9lCttACCbXFuEJRQ%3d%3d)，完成確認本部相關性別統計指標之統計資料背景說明及發布統計資料（含「全國公務人員人數」、「全國公務人員主管、非主管人數及比率」及「全國公務人員退休人數及比率」等3表）。
3. 根據最新銓敘統計年報相關資料，於104年4月17日更新完成本部全球資訊網「性別平等專區」之性別統計各類統計表資料(http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1120&Page=4230&Index=4)，包含本部及所屬機關各官等職員性別比率、本部職員人數及性別比率按主管別分、本部及所屬機關各委員會(小組)性別統計、全國公務人員、行政機關、公營事業機構、衛生醫療機構、公立學校職員及原住民族任公務人員等性別統計，共計30表。
4. 配合考試院統計室辦理性別業務時程，完成2014年考試院「性別統計指標」與「性別圖像」有關本部業務部分之更新工作，業於104年6月12日報送該室應用，並登載於本部全球資訊網「性別平等專區」之性別統計項下，供各界參考。
 |  |
| 三、摘錄具性別議題之相關新聞轉知同仁 | 利用目前有效傳達同仁之管道，摘錄具性別議題之新聞事件，並做簡要解析，俾增進同仁性別意識。 | 每月 | 一、為加強同仁性別平等意識，每月不定期透過本部行政單一入口網系統(EIP)傳達同仁具性別議題之新聞事件，並簡述筆者觀點。茲將近期具性別議題之新聞事件，摘述如下： (一)公務人員雙月刊登載本部積極促進各機關提升女性高階公務人員比率之具體作為，並已獲致具體成效。 (二)美國最高法院日前判決，全美50 州同性婚姻合法。 (三)瑞典強暴治療診所對男受害人敞開大門。 (四)國立嘉義家職頭一遭60年女校首招男學生。 (五)台灣女性學學會檢視高教工作者男女比例，發現大專校院仍有男女失衡現象，「男理工、女人文」界線仍分明，教師部分也存在「職級愈高、女性愈少」現象，需更多研究或政策改善。 (六)沙烏地阿拉伯女性首參選 17人當選市議員。二、將於EIP持續提供同仁最新性別議題之新聞。 |  |
| 四、充實本部全球資訊網性別平等專區 | 本部全球資訊網性別平等專區增置與性別平等相關之新聞、專書介紹、電影欣賞、導讀、導覽等內容。 | 不定期 | 業於本部全球資訊網性別平等專區建置性別平等相關法令專區、性別意識培力專區(包含本部哺<集>乳室使用規定、性別研究報告、院部會與世新大學辦理之性別平等相關演講訊息等)及CEDAW專區等，並將持續增置並擴充相關性別專區及議題。 |  |
| 五、採標準化作業方式蒐集統計公務人員留職停薪後辭職原因 | 一、研擬公務人員辭職原因調查表範本，並通函各機關遇所屬人員辭職時參考辦理。二、配合各機關辦理辭職登記案簡化作業，於本部銓敘業務網路作業系統增修辭職原因調查相關欄位及功能，使機關報送人員辭職登記案時，得併於系統填報人員辭職原因，以供本部累積分析辭職原因資料。 | 1040910510 | 一、為求審慎，前已廣為蒐集各學校、公司及其他團體所製離職申請表單，並參考其離職原因調查部分，擬具公務人員辭職原因調查表，於104年8月27日通函各機關參考辦理在案。二、有關本部銓敘業務網路相關系統軟體開發需求，業於104年6月16日及7月3日與承包廠商進行相關系統開發需求訪談工作，嗣於同年11月13日、12月2日及3日配合開發設計作業，進行系統測試及複測，並於105年3月4日邀集中央暨地方各主管機關人事機構召開會議確認具體作業方式，業依會議決議由資訊室協助修正系統相關功能，俟系統修正完竣並正式上線後，即通函各機關於報送辭職人員登記案時，併於系統填報所屬人員辭職原因。 |  |
| 六、賡續檢視本部主管之法規及行政措施內容，是否符合「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」相關規定 | 檢視本部主管法規及行政措施，俾期符合CEDAW施行法相關規定，及性別平等意識落實於人事法制。 | 10407至10408 | 1. 配合本部人事室為強化同仁性別意識與知能，消除性別歧視，倡導性別平權觀念，104年5月25日所辦理之「性別平等通識教育訓練」講習，於同年7月9日透過本部行政單一入口網系統(EIP)，提供同仁行政院性別平等會網站下載之CEDAW條文、相關一般性建議規定，以及法規檢視相關作業流程規範。
2. 前次辦理法規檢視為103年7月份，104年8月25日再箋請本部各單位及公務人員退休撫卹基金管理委員會針對本部主管之法規、行政措施內容檢視是否符合CEDAW條文及相關一般性建議規定。
3. 案經檢視後，計有法律案19件、命令案78件及行政措施案55件，共計152件，尚無不符合CEDAW法規之情事。
 |  |

公務人員保障暨培訓委員會

**報告事項第五案(三)**

104年度加強推動性別平等工作計畫辦理情形檢討表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 推動項目 | 具體作法 | 預定期程 | 辦理情形 | 備註 |
| ㄧ、保障考試錄取人員性平權益 | 一、於考試錄取人員筆試錄取時，即時提供「懷孕」、「養育3足歲以下子女」保留受訓資格事由之性平相關權益事項，俾利渠等適時提出申請，維護其權益。二、自104年公務人員初等考試起，於40多項考試錄取人員訓練計畫中明定實務訓練機關（構）學校應審酌受訓人員因婚、喪、懷孕、分娩、流產、重大傷病、身心障礙等特殊事由，適時予以關心及必要之協助。三、另亦請考選部於應考須知中，以及本會於訓練通知書函內加註說明，俾使錄取人員充分瞭解自身權益。 | 104年12月 | 一、本會均於各項公務人員考試榜示後，配合考選部函送各考試錄取人員錄取結果，一併提供得依「懷孕」、「養育3足歲以下子女」等事由申請保留受訓資格之性別平等相關權益事項；另製作相關答客問（Q&A）公告於本會網站上，俾提供多元管道宣導及維護考試錄取人員權益。二、自104年公務人員初等考試起，於40多項考試錄取人員訓練計畫中明定實務訓練機關（構）學校應審酌受訓人員因婚、喪、懷孕、分娩、流產、重大傷病、身心障礙等特殊事由，適時予以關心及必要之協助。三、實務運作上，亦遇有考試錄取人員在適用「養育3足歲以下子女」之保留事由上有所疑義，經本會釐清與協調後，均同意渠等保留受訓資格在案。 |  |
| 二、加強考試錄取人員性平權益宣導 | 辦理輔導員講習至少20場，加強考試錄取人員性別權益之宣導，促使各機關人事人員及輔導員能給予參訓人員及時關心與適時協助。 | 104年12月 | 一、104年3月5日至19日分別在北、中、南區辦理103年地方特考及104年初考實務訓練輔導員暨人事人員講習，計12場次，共1,483人參加二、104年9月16日至10月19日分別在北、中、南、東及離島地區（澎湖縣）辦理104年公務人員高等暨普通考試錄取人員輔導員暨人事人員講習，計36場次，共2,764人參加。三、本會於講習中加強宣導實務訓練機關（構）學校應審酌受訓人員因婚、喪、懷孕、分娩、流產、重大傷病、身心障礙等特殊事由，適時予以關心及必要之協助。 |  |
| 三、保障升官等訓練參訓人員性平權益 | 辦理升官等訓練遴選講習至少10場，加強宣導「懷孕」為申請延後訓練或停止訓練之事由、協助各機關人事人員能主動並即時給予參訓人員適時之協助。 | 104年12月 | 業於104年1月20日至2月22日分別在北、中、南、東區辦理11場次完竣，共1,497人參加。於講習中加強宣導「懷孕」為申請延後訓練或停止訓練之事由、協助各機關人事人員能主動並即時給予參訓人員適時之協助。 |  |
| 四、辦理性別平等及「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」研習課程 | 於「高階公務人員中長期發展性訓練」104年訓練課程中，針對管理發展訓練、領導發展訓練及決策發展訓練等3班參訓人員，安排性別平等及「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」2小時之課程，預計60人參加。 | 104年10月 | 「高階公務人員中長期發展性訓練」104年訓練，假國家文官學院辦理，並安排性別平等及「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」2小時之課程，邀請王律師如玄擔任講座，授課對象為管理發展訓練、領導發展訓練及決策發展訓練等3班之參訓人員計60人，已於104年7月9日辦理完竣。 |  |
| 五、辦理相關教育訓練 | 一、為加強宣導性別平等概念，將性平相關議題列入本會暨所屬機關訓練實施計畫中，由國家文官學院與本會人事室合辦「性別主流化進階研習－性別統計與分析」研習課程，相關規劃如下：（一）訓練目標：預計參加人數達50人以上，期藉由本項課程使同仁瞭解性別統計發展背景，進而瞭解性別統計數字所呈現之背後意義，以及如何運用等。（二）參加對象：本會、國家文官學院暨中區培訓中心全體員工及考試院暨所屬部會同仁。（三）授課內容：主要包括性別統計發展背景、功能、圖像，以及性別影響評估之關鍵、性別分析步驟等，課程時數預計2小時。（四）預期達成之覆蓋率：預期本會暨所屬機關參加人數達到機關現有員額之五分之一以上。二、擇列一項數位課程－「性別主流化工具概念與實例運用」，規劃如下：鼓勵同仁（含性騷擾事件審議委員）自行利用公餘時間至國家文官學院之文官e學苑（性別主流化專區）選讀。（一）訓練目標：預計本會暨所屬機關學習人數達30人以上，期藉由本項課程使同仁瞭解性別主流化的重要概念，再透過實例剖析性別影響評估表重點，屬基礎課程之一。（二）參加對象：本會、國家文官學院暨中區培訓中心全體員工。（三）授課內容：主要包括性別主流化重要概念等，課程時數2小時。（四）預期達成之覆蓋率：預期本會暨所屬機關參加人數達到機關現有員額之六分之一以上。 | 104年6月104年12月 | 一、104年5月27日辦理「性別主流化進階研習－性別統計分析」研習課程，邀請國立臺灣大學外國語文學系暨研究所葉教授德蘭擔任講座，研習對象為本會、國家文官學院、中區培訓中心全體員工（含委外人員）及考試院暨所屬部會同仁，共計80人，覆蓋率為49.69％，接近二分之一。二、另本會辦理之考試錄取人員訓練即係新進公務人員訓練，與晉升官等訓練中均訂有「性別主流化」課程，且各配當2小時，因此，全國新進公務人員均已完成性別平等訓練，其覆蓋率達百分之一百。有關「性別主流化工具概念與實例運用」數位學習課程，104年度本會暨所屬國家文官學院、中區培訓中心全體員工，共計83人次完成學習，覆蓋率為51.23％，超過二分之一。 |  |
| 六、配合行政院「重要性別統計資料庫」之建置，辦理相關指標項目統計資料之發布 | 一、在行政院建置之各領域重要性別統計指標中，涉及本會業務部分計有下列2項： （一）公務人員升任官等訓練（薦任公務人員晉升簡任官等訓練）合格人數及比例。 （二）全國公務人員訓練進修人數。二、上述二項指標項目，業經本會各相關單位指定一般使用者及機關管理者，均已至行政院性別平等資料庫雲端服務系統完成帳號與權限之申請及建立統計資料等事宜，後續並將定期發布及更新統計資料。 | 賡續配合行政院所定期程適時辦理 | 本會已分別於本年6月11日及26日在行政院「重要性別統計料庫」傳送2項指標，並於本年6月12日及6月26日接獲行政院性別平等資料庫雲端應用服務整合平台以電子郵件方式通知核定啟用在案。 |  |

|  |
| --- |
| 考試院性別平等委員會第10次會議討論事項 |
| 案由 | 葉德蘭委員、吳志光委員、羅燦煐委員、黃翠紋委員、陳皎眉委員提：為落實性別主流化、強化性別意識，以積極促進性別平等之實現，建請「考試院暨所屬部會涉及性別相關之重要政策、法案及議題，除應進行性別影響評估外，並應提送各部會及本院性別平等委員會審議通過後，再依相關程序辦理（實施）」一案，提請討論。 |
| 說明 | 1. 考試院暨所屬部會肩負公部門人才甄選、人力發展的使命，對於推動國家大業方針佔有非常重要之角色，因此，唯有基於性別平等、保障性別人權的人才甄選、人才培養及人才運用方式，方得以落實憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領之精神。
2. 考試院性別平等委員會自民國101年5月組成以來，委員會對於本院暨所屬部會所轄業務涉及性別平等相關業務，如三分之ㄧ性別比例原則、國家考試試題的性別意識、體能測驗、性別影響評估、各官等性別受訓情形與人數比例、考試院性別圖像等議題，皆有充分討論與實質建言，以督促考試院相關單位暨所屬部會於規畫及執行政策時皆能朝性別平等之方向邁進。
3. 惟，邇來仍時有用人機關以想當然爾的理由，主張女性不適合某些工作，甚至要求增設性別限制，分定男女錄取名額。此等情況，如因一時未查或未能以有效機制予以審查，除本委員會功能將遭受質疑外，甚而可能使考試院承受違逆性別平等潮流之批評。故而提出本案，希望委員會通過後，由考試院分送所屬相關單位暨部會，日後對於涉及性別平等之相關政策、法案及議題規畫、擬訂，應先送該部會性平會及本委員會討論通過後，再依後續相關程序辦理（實施）。
 |
| 擬辦 | 擬請照案通過，並分行本院各單位及所屬部會實施。 |