**考試院性別平等委員會第12次會議議程**

時間：中華民國105年12月28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11次會議紀錄。（印附議程第2頁至第5頁）

二、本院性別平等委員會第1-10次會議列管事項執行情形一覽表、第11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6頁至第10頁）

三、銓敘部辦理「公務人員俸給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11頁至第25頁）

四、考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會106年度推動性別平等工作計畫，報請查照。（印附議程第26頁至第41頁）

乙、討論事項 （無）

丙、臨時動議

**考試院性別平等委員會第11次會議紀錄**

時間：中華民國105年8月31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、蔡委員宗珍、周委員弘憲、李委員逸洋、何委員寄澎、張委員明珠、李委員繼玄、范委員國勇、葉委員德蘭、黃委員翠紋

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

出席者請假：陳委員皎眉、張委員瓊玲、羅委員燦煐、吳委員志光、楊委員玉珍、伊委員慶春

列席者請假：周組長秋玲

列席機關：

考選部：顏司長惠玲、江研究委員宗正、黃主任美媛、闕主任惠瑜、陳科員毓羚

銓敘部：陳副司長榮坤、陳主任韋呈、伍主任家志、李專門委員昭賢、黃專員慧玲、官專員長偉

公務人員保障暨培訓委員會：邵首席參事玉琴、陳專門委員政德、鐘科長美鳳、涂科長麗萍

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10次會議紀錄。**

**決定：上（第10）次會議紀錄確定。**

**二、本院性別平等委員會第1-9次會議列管事項執行情形一覽表、第10次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。**

范委員國勇：請教考選部，對於一般警察人員特考第一試錄取考生參加體能測驗之相關資料，有無彙整並逐年建檔，俾分析其間是否存在性別差異？或同性間之差距程度？供作未來訂定錄取標準基準之參考？

蔡委員宗珍：考選部對於體能測驗相關資料，自103年以來均有詳細建檔，並於每次考試辦理完竣後，深入分析檢討。體能測驗為本部長期思考研究之項目，並已委託中華民國體育學會進行研究，預定民國105年11月完成，俟該研究案完成後，將作通盤檢討。

范委員國勇：針對案附2015年考試院性別圖像，提出以下建議供參：(一)統計比率表達方式宜予統一，少數如報考比率以「○成○」方式表示者，建議統一以百分比（%）方式呈現。(二)有小數之統計數據，大多計算至小數點後第1位，但有少數計算至小數點後第2位，建議亦予統一。(三)各統計圖之標題均置於上方，與學術論文所採「表上圖下」之格式不同。(四)「圖6-5公務人員撫卹人員性別比率」，僅列出男、女性之撫卹人數，建議分別列出「病故或意外死亡」及「因公死亡」兩類撫卹人員之男、女性人數，俾瞭解其統計上意義。

葉委員德蘭：2015年考試院性別圖像為第3版，本版將歷年資料均予置入，非常有系統。惟歷3次編製，或已面臨瓶頸，建議：(一)請部會性別平等小組檢視有無其他需予新增之指標？如有新增統計項目，宜於序文中說明，俾利讀者瞭解各版不同之進程。(二)對於歷年累積之數據，有無分析解讀的可能？是否有足夠的空間或研究人力？如人力不足，亦可針對部分數據予以解讀。此或可作為考試院性別平等業務未來展望之方向。

黃委員翠紋：(一)考試院性別圖像編製之努力及成果，值得肯定。惟本報告內容關於年代係用民國（官方年報亦均用民國），其標題卻用西元之原因為何？(二)關於上次會議討論事項，請教迄今有無本院所屬部會涉及性別相關之法案、重大政策或議題相關提案及其辦理情形？

葉委員德蘭：性別圖像剛開始籌備時曾討論英文版議題，有無可能編製僅有圖表之簡版？將標題改為英文，不需說明，有關專有名詞請主管機關提供，本人可配合協助英譯。

**決定：(一)各委員意見請本院院本部及部會配合辦理；未辦結案件均予列管，執行情形提報下次會議。**

**(二)本院性別圖像英文版，偏勞葉委員德蘭指導。**

**三、銓敘部辦理「公務人員陞遷法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

葉委員德蘭：請教銓敘部，對於參與程序專家學者所提意見，是否進行修正或研擬規劃未來可能作法？

周委員弘憲：本次修正公務人員陞遷法，主要為機關職缺外補，辦理公開甄選舉行面試或測驗部分，此屬各機關實務運作事項，本部目前尚無相關統計資料，日後如進行相關研究，將適時參酌所提意見辦理。至於提醒功績的界定及評量，應避免母性保護導致之負面影響部分，此主要依據平時考績及獎懲，基於民國97年起，本部與行政院人事行政總處已同意在考績年度內請產假者，不列入各主管機關考績考列甲等人數70%之比例計算，請產假同仁可以個別評定考績，即不致因比例限制影響考績等第；其餘部分，將參酌所提意見處理。

黃委員翠紋：檢視表4-1-4「須強化的性別統計及其方法」，銓敘部填寫「現行性別統計尚無不足」，惟專家學者審核結果，建議針對各級公務人員目前升遷相關年資及考績進行交叉分析，請教未來執行有無窒礙難行之處？

周委員弘憲：如前所述，有關年資與考績之交叉統計，因涉各機關外補資料，本部尚難掌握，未來如進行相關研究或統計時，將儘量蒐集各機關辦理外補甄選時，年資與考績之交叉統計有無特別情形。

**決定：本報告備查，委員意見請銓敘部參考。**

**乙、討論事項 （無）**

**丙、臨時動議**

**葉委員德蘭提：建議彙整本院暨所屬部會辦理性別平等相關業務重要里程碑，於院網站性別平等專區增列編製大事紀。**

葉委員德蘭：歷年編製考試院性別圖像，大家花費許多心血，除本委員會外，考試院暨所屬部會在推動性別平等業務上，亦有許多成就，例如警察人員考試體能測驗、辦理檢視試題等，如均未留下紀錄，殊為可惜。爰建議將辦理性別平等業務之重要紀事逐年列出，彙編大事紀。

**決議：照案通過。**

散會：下午3時。

主席：伍　錦　霖

**考試院性別平等委員會第1-10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 |
| 國家考試體能測驗精進案 | **考選部** | 一、有關一般警察特考體能測驗部分，考選部於105年1月15日邀集用人機關、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，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，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，本案將循法制作業程序進行一般警察特考考試規則研修。  二、另為了解現行公務人員特種考試體能測驗項目、及格標準與性別差異處置之妥適性，已委託中華民國體育學會就近2年各項公務人員特種考試體能測驗應考人成績、體格檢查資料及其他相關測驗資料加以分析研究，委託期間自105年5月25日至同年11月24日止，研究結果將作為未來訂定各項公務人員考試體能測驗項目與及格標準之參據，俾提升體能測驗篩選度及多元考試方式之效度。 | 繼續追蹤管制 |

考試院性別平等委員會第11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 |
| 105年  8月  31日 | **報告事項第二案**  **本院性別平等委員會第1-9次會議列管事項執行情形一覽表、第10次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。**  **范委員國勇**：請教考選部，對於一般警察人員特考第一試錄取考生參加體能測驗之相關資料，有無彙整並逐年建檔，俾分析其間是否存在性別差異？或同性間之差距程度？供作未來訂定錄取標準基準之參考？  **蔡委員宗珍**：考選部對於體能測驗相關資料，自103年以來均有詳細建檔，並於每次考試辦理完竣後，深入分析檢討。體能測驗為本部長期思考研究之項目，並已委託中華民國體育學會進行研究，預定民國105年11月完成，俟該研究案完成後，將作通盤檢討。  **范委員國勇**：針對案附2015年考試院性別圖像，提出以下建議供參：(一)統計比率表達方式宜予統一，少數如報考比率以「○成○」方式表示者，建議統一以百分比（%）方式呈現。(二)有小數之統計數據，大多計算至小數點後第1位，但有少數計算至小數點後第2位，建議亦予統一。(三)各統計圖之標題均置於上方，與學術論文所採「表上圖下」之格式不同。(四)「圖6-5公務人員撫卹人員性別比率」，僅列出男、女性之撫卹人數，建議分別列出「病故或意外死亡」及「因公死亡」兩類撫卹人員之男、女性人數，俾瞭解其統計上意義。  **葉委員德蘭**：2015年考試院性別圖像為第3版，本版將歷年資料均予置入，非常有系統。惟歷3次編製，或已面臨瓶頸，建議：(一)請部會性別平等小組檢視有無其他需予新增之指標？如有新增統計項目，宜於序文中說明，俾利讀者瞭解各版不同之進程。(二)對於歷年累積之數據，有無分析解讀的可能？是否有足夠的空間或研究人力？如人力不足，亦可針對部分數據予以解讀。此或可作為考試院性別平等業務未來展望之方向。  **黃委員翠紋**：(一)考試院性別圖像編製之努力及成果，值得肯定。惟本報告內容關於年代係用民國（官方年報亦均用民國），其標題卻用西元之原因為何？(二)關於上次會議討論事項，請教迄今有無本院所屬部會涉及性別相關之法案、重大政策或議題相關提案及其辦理情形？  **葉委員德蘭**：性別圖像剛開始籌備時曾討論英文版議題，有無可能編製僅有圖表之簡版？將標題改為英文，不需說明，有關專有名詞請主管機關提供，本人可配合協助英譯。 | **(一)各委員意見請本院院本部及部會配合辦理；未辦結案件均予列管，執行情形提報下次會議。**  **(二)本院性別圖像英文版，偏勞葉委員德蘭指導。** | **壹、考試院**  **※本院統計室**  一、依范委員國勇建議：  (一)單一年份以百分比(%)呈現；若為表示歷年趨勢說明，則以「○成○」表達。  (二)小數點一律計算至小數1位。僅錄取率因數字小且變動小，須兩位才顯示歷年趨勢，於圖表加強備註。  (三)公部門之統計圖表標題均一致置於上方。  (四)依委員建議，分別列出「病故或意外死亡」及「因公死亡」兩類撫卹人員男、女性人數。  二、依葉委員德蘭及黃委員翠紋建議：  (一)2015年考試院性別圖像新增兩個統計項目：「特種考試錄取人員性別差距懸殊者」及「104年公務人員傑出貢獻獎得獎者人數」，已依委員建議，於序中增列本說明。  (二)對於歷年性別統計數據之分析解讀，於明年編製時，將建議由各部會選擇主題或統計項目分析之。  (三)考試院性別圖像封面標題以西元年表示，主要係參考行政院主計總處及外國版本。  (四)已完成試編考試院性別圖像英文版(草稿)，並請葉委員協助英譯指導。  **貳、考選部**  考選部於103年起已將每筆體能測驗實測成績資料建檔，為經由該資料了解現行公務人員特種考試體能測驗項目、及格標準與性別差異處置之妥適性，已委託中華民國體育學會就近2年各項公務人員特種考試體能測驗應考人成績、體格檢查資料及其他相關測驗資料加以分析研究，委託期間自105年5月25日至同年11月24日止，研究結果將作為未來訂定各項公務人員考試體能測驗項目與及格標準之參據，進行通盤檢討，俾提升體能測驗篩選度及多元考試方式之效度。  **、銓敘部**  本項業經考試院統計室主任於會議中說明，將依考試院指示並遵照委員建議辦理。  **肆、保訓會**  一、關於本案決定部分，本會配合辦理。  二、關於范委員國勇及葉委員德蘭意見，本會配合考試院統計室辦理。 | 建請結案 |
| 105年  8月  31日 | **報告事項第三案**  **銓敘部辦理「公務人員陞遷法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**  **葉委員德蘭：**請教銓敘部，對於參與程序專家學者所提意見，是否進行修正或研擬規劃未來可能作法？  **周委員弘憲：**本次修正公務人員陞遷法，主要為機關職缺外補，辦理公開甄選舉行面試或測驗部分，此屬各機關實務運作事項，本部目前尚無相關統計資料，日後如進行相關研究，將適時參酌所提意見辦理。至於提醒功績的界定及評量，應避免母性保護導致之負面影響部分，此主要依據平時考績及獎懲，基於民國97年起，本部與行政院人事行政總處已同意在考績年度內請產假者，不列入各主管機關考績考列甲等人數70%之比例計算，請產假同仁可以個別評定考績，即不致因比例限制影響考績等第；其餘部分，將參酌所提意見處理。  **黃委員翠紋：**檢視表4-1-4「須強化的性別統計及其方法」，銓敘部填寫「現行性別統計尚無不足」，惟專家學者審核結果，建議針對各級公務人員目前升遷相關年資及考績進行交叉分析，請教未來執行有無窒礙難行之處？  **周委員弘憲：**如前所述，有關年資與考績之交叉統計，因涉各機關外補資料，本部尚難掌握，未來如進行相關研究或統計時，將儘量蒐集各機關辦理外補甄選時，年資與考績之交叉統計有無特別情形。 | **本報告備查，委員意見請銓敘部參考。** | **銓敘部**  所提建議對各級公務人員陞遷年資及考績進行交叉分析部分，因屬各機關外補實務事項，本部尚無相關資料，未來如有進行相關研究，將儘量蒐集資料，作為研擬規劃相關政策之參考。 | 建請結案 |
| 105年  8月  31日 | **臨時動議**  **葉委員德蘭提：建議彙整本院暨所屬部會辦理性別平等相關業務重要里程碑，於院網站性別平等專區增列編製大事紀。**  **葉委員德蘭：**歷年編製考試院性別圖像，大家花費許多心血，除本委員會外，考試院暨所屬部會在推動性別平等業務上，亦有許多成就，例如警察人員考試體能測驗、辦理檢視試題等，如均未留下紀錄，殊為可惜。爰建議將辦理性別平等業務之重要紀事逐年列出，彙編大事紀。 | **照案通過** | **考試院**  **※本院性別平等委員會**  1. 本院全球資訊網「性別平等專區」業增設「重要紀事」，臚列本院歷年推動性別平等重要紀事；並以連結方式，提供所屬部會辦理性別平等業務重要紀事供各界參考。  2.為充實機關網站性別平等專區內容，即時提供最新資訊，本院所屬考選部、銓敘部及保訓會均已將本機關辦理性別平等業務之重要紀事，登載於專區。 | 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9月9日** | | | | | | | | | | | | | |
| **填表單位：銓敍部銓審司**  **填表人姓名：黃韜穎　　　　　　　　職稱：專員**  **電話：(02)8236-6537 e-mail：tauying@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** | | | **公務人員俸給法部分條文修正草案** | | | | | | | | | | |
| **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 | | | | | | | | | | | | |  |
| 3-2 考選 | | | | | | | | | | | | |  |
| 3-3 銓敘 | | | | | | | | | | | | | **Ｖ** |
| 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** | | | | | 公務人員俸給法（以下簡稱本法）於75年7月16日制定公布，76年1月16日施行，建立公務人員俸給制度之基本共同規範；其後於79年至97年間，歷經5次修正，致力於建構更加完善之俸給法制，以提供合理、公平並具激勵效果之規範。歷經時空環境變遷，公務員懲戒法、公務人員退休法等人事法規陸續修正，本法部分規定已難以契合實務運作之需要，為期俸給相關規定能夠與時俱進，俾有效解決各項實務運作之問題，合理維護公務人員權益，並符法律保留原則，爰檢討修正本法。 | | | | | | 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、執行現況：   1. 俸給之種類及計支方式：   按現行本法第3條及第5條規定，公務人員之俸給，分本俸(年功俸)及加給(包含：職務加給、技術或專業加給及地域加給3種)，均以月計之。   1. 俸級核敘原則及加給支給規定：   俸給制度與任用、考績等人事制度環環相扣，公務人員俸級核敘【本俸(年功俸)部分】，向係依「先銓定官等職等，後敘定俸級」之原則辦理。即公務人員須先經機關以其所具考試及格或任用資格，依公務人員任用法(以下簡稱任用法)規定派代任用，取得官等職等之任用資格後，始依本法相關規定核敘俸級。另對於曾任不同任用制度之年資，設有提敘之制度，公務人員之年資，則依考績逐年晉敘；又以公務人員之身分受有保障，爰其經銓敘審定之俸級，非依法律，不得降敘。至有關加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額等，則於公務人員加給給與辦法(以下簡稱加給辦法)第13條，授權由行政院訂定各種加給表辦理。   1. 特定期間俸給支給標準、條件及俸給扣除等事宜：   公務人員實際服務期間，均依規定支給俸給，至於因特殊原因而未實際服務之期間，本法則審酌其因公與否、照顧公務人員基本生活、無罪推定等因素，作不同處理，分俸給照常支給(例如：依規定日期給假、奉派進修考察等) 、支給本俸(年功俸)【例如：失蹤期間發給全數之本俸（年功俸）、依法停職人員於停職期間得發給半數之本俸（年功俸）】以及扣除俸給(例如：公務人員曠職或請事假超過規定日數，應扣除其曠職或超過規定事假日數之俸給）等3種情形。  二、問題分析：   1. 現行本法部分規定未盡明確，易生爭議： 2. 現行公務人員相關任用法規規定，依各類轉任辦法轉任之公務人員，調任原轉任機關範圍以外職務，須重新審查資格俸級。惟查俸給法制，並未就上開轉任人員具有其他公務年資時，應於何時採計提敘予以明定。為期明確並杜爭議，允宜於本法規範。 3. 本法第21條第3項規定依法停職人員復職補俸之條件，復職人員應同時釐清刑事責任及行政責任，始得補俸；惟現行條文文字易誤解為如釐清刑事責任或行政責任其中之一即得補俸，允宜調整條文文字，作更明確之規範。 4. 重要權利事項於相關子法或函釋規範，未符法律保留原則： 5. 現行本法、本法施行細則等相關子法及函釋規範，均對得或不得採計提敘之年資有所規定，考量各類年資之採計提敘，涉及重要權利事項，允宜提昇法律位階至本法明定。 6. 公務人員之身分受有保障，爰其經銓敘審定之俸級，非依法律，不得降敘。是以，公務人員於調任時，除其原具之任用資格受有調任限制，須以另具之考試及格或任用資格重新銓敘審定俸級外，原則上係逕予核敘同數額之俸級。惟實務上卻偶有不受調任限制之人員，再以原受調任限制之任用資格任用，逕予核敘同數額之俸級時，其俸級反低於原限制調任之資格所銓敘審定之俸級。基於銓敘審定有案之俸級應予保障，爰本部前於105年1月22日以令釋規定是類公務人員調任之俸級核敘原則。以其係屬重要權利事項，為符法律保留原則，允宜將上開令釋納入本法規定。 7. 機要人員之俸級核敘事宜，目前係於本法施行細則中規範，為符司法院釋字第443號解釋意旨及法律保留原則，允宜於本法明定機要人員俸級核敘之授權依據。 8. 相同事項散見於不同法規規範：   現行有關公務人員特定期間俸給支給規定，係散見於本法、本法施行細則及加給辦法等俸給相關法規中，且有重複規範之情形。又有關公務人員溢領俸給得從寬免予追繳之情形，亦散見於任用法、本法施行細則及相關函釋中。為期明確一致，上開規範事項宜予整合，並於本法統一規定。 | | | | | | 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** | | | | | 一、適用本法規定之簡薦委任及相當簡薦委任(以下分別簡稱簡任、薦任、委任)人員性別比率：   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 性別  官等(年度) | | 男 | | 女 | | 合計 | | 人 | ％ | 人 | ％ | 人 | | 簡  任 | 102年 | 6,052 | 71.2 | 2,451 | 28.8 | 8,503 | | 103年 | 5,963 | 69.8 | 2,586 | 30.2 | 8,549 | | 104年 | 6,048 | 68.7 | 2,752 | 31.3 | 8,800 | | 薦  任 | 102年 | 49,396 | 44.3 | 62,114 | 55.7 | 111,510 | | 103年 | 50,615 | 43.4 | 66,008 | 56.6 | 116,623 | | 104年 | 50,712 | 42.8 | 67,765 | 57.2 | 118,477 | | 委  任 | 102年 | 24,786 | 41.2 | 35,431 | 58.8 | 60,217 | | 103年 | 24,612 | 41.6 | 34,565 | 58.4 | 59,177 | | 104年 | 24,242 | 41.6 | 34,097 | 58.4 | 58,339 | | 合  計 | 102年 | 80,234 | 44.5 | 99,996 | 55.5 | 180,230 | | 103年 | 81,190 | 44.0 | 103,159 | 56.0 | 184,349 | | 104年 | 81,002 | 43.6 | 104,614 | 56.4 | 185,616 |   資料來源：102年、103年、104年本部銓敘統計年報  資料時間：102年1月至104年12月  二、依任用法任用，擔任各機關組織法規中定有職稱及官等、職等職務之人員，為本法之適用對象。整體而言，本法之適用對象呈現女性多於男性之情形。至有關各官等之性別人數、比率，尚涉及考試、任用、考績、陞遷等因素；本法則係就公務人員俸給種類、支給標準及俸級核敘等事項為一般性、通案性之規範，就俸給之支給而言，係依公務人員任用資格所銓定之官職等俸級而定，並未因性別而為差別規範。 | | | | | | 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** | | | | | 現行性別統計尚無不足。 | | | | | | 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，可透過修法程序，配合相關人事法規之修正，及現行俸給支給實務運作情形，基於公務人員俸給支給權利應予適當合理維護之考量，將現行本法施行細則、相關子法及函釋規範，涉及重要權利事項部分，予以提昇至本法位階，並作調整修正，俾更臻合理，切合實務需要。 | | | | | | 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** | | | | | 以本法自97年1月16日修正公布以來，已逾8年未作修正，實務上因相關人事法規異動，適用已衍生諸多疑義，復以涉及俸給支給權利，以相關子法或函釋規範予以補充，亦僅係權宜作法，根本之道，仍宜將涉及重要權利事項提昇至法律位階，以符法律保留原則，並減少訟源，是本法確有儘速修正之必要。 | | | | | | 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** | | | | | | 本草案如修正通過後，須逐步配合檢討修正本法施行細則等相關子法。實務上，本部辦理公務人員之俸級核敘、各機關辦理復職人員補俸等相關事宜，均應依修正後之規定辦理，以符法制。 | | | | | | 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** | | | | | | 公務人員俸給規範，影響公務人員權利及工作士氣，期能透過積極推動本法儘速完成修法程序，使本法規定更臻健全，俾合理維護公務人員權利，並提升行政效能及機關整體績效。 | | | | | | | 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** | | | | | | 本法之適用對象，係各機關組織法規中，依任用法任用，定有職稱及官等、職等之人員。依本部104年銓敘統計年報顯示，截至104年底為止，適用本法規定之公務人員，計185,616人。 | | | | | | | 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** | | | | | | 俸給法制之修正，涉及各機關辦理公務人員任用之俸級核敘等相關實務作業及公務人員俸給權利，為資周妥，本部前於105年3月18日函請中央暨地方各主管機關人事機構研提修正建議，復於105年8月31日邀集相關主管機關開會研商。 | | | | | | | 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** | | | | | | 同6-2說明。 | | | | | | |
| **柒、成本效益分析及對人權之影響：** | | | | | | | | | | | | | |
| **項　目** | | | | | | | **說　明** | | | | | | **備　註** |
| **7-1成本** | | | | | | | 本草案之修正方向，係將現行俸給相關法規、函釋規範中，涉及重要權利事項部分，提昇法律位階至本法規定，以符法律保留原則。爰本法修正通過後，尚不致增加政府財政負擔，且有助減少訟源，俾有效降低行政作業成本。 | | | | | | 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** | | | | | | | 如能透過本次修法將俸給相關法規規定、函釋提昇至法律位階，對於解決俸給實務運作問題、合理維護公務人員俸給支給權利、減少訟源，提升政府效能，將具有正面效益。 | | | | | |
| **7-3對人權之影響** | | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | | | | | 本草案係依相關法律規定並配合實務運作需要予以修正，使俸給相關規定更臻合理、公平，以妥適維護公務人員俸給權利，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** | | | | | 本草案係依相關法律規定並配合實務運作需要予以修正，使俸給相關規定更臻合理、公平，以妥適維護公務人員俸給權利，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** | | | | | 本草案係依相關法律規定並配合實務運作需要予以修正，使俸給相關規定更臻合理、公平，以妥適維護公務人員俸給權利，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** | | | 本草案修正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** | | | 本草案修正條文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** | | | 本草案修正條文係以各機關組織法規中，依任用法任用，定有職稱及官等、職等之人員為適用對象，尚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** | | | | | | 本草案經性別平等專家學者審查意見略以，修正內容與性別平等議題無直接相關，相關性別統計之蒐集尚稱妥宜，爰擬予維持原擬草案條文內容。 | | | | | | | |
| **9-2參採情形** | | | | | | **9-2-1**  **說明採納意見後之法案調整** | | | 如前開9-1。 | | | | |
| **9-2-2**  **說明未參採之理由或替代規劃** | | | 如前開9-1。 | | | | |
| **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 105 年 9 月 29 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：官專員長偉** | | | | | | | | | | | | | |

**【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 9 月 12 日至 105 年 9 月 19 日 | | |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | ○○○，考試院性別平等會委員。專長：性別平等政策、考銓法規、人事行政、公共政策。 | | |
| 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 □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** | | **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** | | **無** | |
| **11-9性別效益說明之合宜性** | | **合宜** | |
| **11-10綜合性檢視意見** | | 本案係公務人員俸給法修正草案，該法自97年1月16日以來已逾8年未作修正，實務上因相關人事法規異動，適用已衍生諸多疑義，故為配合時代演進，確有修正之必要，爰增修該法部分條文。經查本案修正內容與性平議題無直接相關，相關性別統計之蒐集尚稱妥宜，前揭本案主管單位所填之性別影響評估內容，值得肯定。 | |
| **（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**](http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232)

陸、徵詢及協商程序之附表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 重要事項 | 有無  爭議 | 相關  條文 | 相關機關（構）、團體或人員之主要意見 | 參採與否及其理由  （含國際參考案例） |
| 1. 增訂性質特殊加給之計支標準 | **□有**  **■無** | §3 | 行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)：  建議於本條增列性質特殊之公務人員加給得「按日計支」規定。 | 考量公務人員俸給支給按「月」計算之方式，已運作多年，實務上亦無窒礙難行之處。爰本項建議予以保留。 |
| 1. 約聘僱年資採計提敘之要件 | **□有**  **■無** | §17III  (1) | 臺南市政府：  建議刪除約聘僱年資之採計提敘應以「同一機關」為限之規定；又建議從嚴規範約聘僱年資採計之要件；另建議就約聘僱年資提敘，須符合「同一進用依據」及「連續任職之年資」之定義詳加說明。  交通部：  建議放寬約聘僱年資之採計提敘應以「同一機關」、「同一進用依據」為限之規定；惟如經本部考量後仍無法放寬，則建議將「同一進用依據」及「連續任職之年資」之定義於本法施行細則中訂定。  臺北市政府：  依公務人員請假規則(以下簡稱請假規則)相關規定，公務人員因轉調或辭職再任年資銜接者，其休假年資得前後併計。而約聘僱年資之採計提敘，僅以「同一機關」之年資為限，請衡酌兩者規定不同之原因。 | 一、為期適用明確，就約聘僱年資提敘，須符合「同一進用依據」及「連續任職之年資」之定義，於立法說明中補充之。  二、至於約聘僱年資之提敘，何以規定「同一機關」年資為限之理由，於立法說明中一併補充。 |
| 1. 復職人員補俸之條件；及停職、復職人員死亡時，其停職期間未發本俸(年功俸)之發給事宜 | **□有**  **■無** | §21II  、IV | 司法院：  第2項修正條文與公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）第7條第1項，分別就復職人員補俸之條件有不同之規定，以本部係屬公務人員俸給法制之主管機關，爰尊重本部意見；惟建議就兩者規範之不同於立法說明酌作補充。  交通部：  第2項修正條文所稱「未受徒刑之執行」之定義業於立法說明中說明，建議亦將該定義於施行細則明確規範，俾使未來執行時更臻明確。  中央研究院：  第4項有關停職、復職人員死亡者，依法得領受撫卹金之人員具領其停職期間未發之本俸(年功俸)，未讅其分配方式為何？又如無依法得領受撫卹金人員或無繼承人，各機關得否不補發停職期間未發之本俸(年功俸)？上開疑義有無須予釐清納入規範，請本部參考。 | 一、懲戒法與本法就復職人員補俸條件之規定有所不同，以懲戒法規定，另有法律規定者，從其規定。爰此，本法得另訂不同之規定。為期明確，於立法說明中再予補充。  二、有關交通部意見，將錄案留供日後修正本法施行細則之參考。  三、至於停職、復職人員死亡者，依法得領受撫卹金之人員具領其停職期間未發之本俸(年功俸)，其領受順序、分配比例等事宜，得比照公務人員撫卹法相關規定辦理，為期明確，於立法說明中補充之。另倘無依法得領受撫卹金人員或無繼承人者，依草案條文規定，不予補發停職期間未發之本俸(年功俸)。 |
| 1. 增訂俸給照常支給之除外規定、俸給扣除之計算方式 | **□有**  **■無** | §22Ⅰ  、III | 人事總處：   1. 第1項修正草案規定，凡公務人員屬依規定日期給假、因公出差等情形，不論期間長短，均照常支給俸給(含地域加給)，將導致公務人員即使上述原因長期未有在邊遠特殊地區服務，仍得依規定照常支給地域加給，其合理性及公平性似有待審酌，爰建議第1項就地域加給之支給另為規範。 2. 另考量「帶職帶薪於國內外訓練、進修、考察」均係依請假規則規定給假，與第1項第1款所稱「依規定日期給假」尚無不同，為免相同內涵重複規範，建議刪除第1項第3款、第4款文字。   經濟部：  公務人員曠職或超過規定事假日數之發生，有可能跨月或跨數月始達累積滿8小時以1日計，其結算時點未見於本法相關條文明定，甚或有累積後未滿8小時者，其俸給應如何扣除或免予扣除，亦尚未見明文規定，爰建議予以明定，並杜爭議。 | 一、有關人事總處建議增訂俸給照常支給之除外規定、刪除第1項第3款「奉調受訓」、第4款「奉派進修考察」之文字等意見，以第1項修正條文係由現行本法施行細則第17條移列，其原規定已行之有年，且涵蓋增進公務人員專業知能、培育優秀公務人力等策略性人力資源管理精神，爰仍予維持原修正條文。  二、至於公務人員曠職或超過規定日數之事假，其扣除俸給及計算，得依本法第3條第2項及本部96年9月27日部銓二字第0962850502號書函規定辦理。又以扣除俸給之計算，係屬實務執行之細節性及技術性事項，不宜於本法規範。 |
| 1. 增訂駐外人員俸給支給之授權規定 | **□有**  **■無** | 其他 | 外交部：  建請在本法或其施行細則增訂「駐外人員俸給之支給條件，由行政院或外交部另以行政規則訂之」之規定，俾使法律授權更臻明確。 | 以其涉及駐外人員俸給支給之授權，且現行規定執行上尚無窒礙難行之處，爰本項建議予以保留。 |

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§（條號以阿拉伯數字表達）、項→Ⅰ（羅馬符號）、款→(1)（括弧內置阿拉伯數字）、目→（圓圈內置阿拉伯數字），目以下則以「之○（阿拉伯數字）」表達。§Ⅰ(1)

**考選部106年度推動性別平等工作計畫**

**報告事項第四案(一)**

1. **依據**

考試院推動性別平等實施計畫（104年至107年度）。

1. **計畫目標**

本工作計畫之規劃與推動，係在以往年度推動性別平等實施計畫之基礎上，透過性別影響評估等各項行動策略之推動，將性別觀點納入各項政策、法令、計畫及方案制訂、預算編列及資源分配中，使國家考試、文官制度與社會性別平等趨勢相互結合，以促進性別實質平等的實現。

1. **實施對象**

本部各單位。

1. **關鍵績效指標**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一 | 〔本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一之個數÷本會重要任務編組總數〕×100% | 80% |
| 2 | 公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目 | 〔不分性別實施相同體能測驗項目之公務人員特種考試之個數／實施體能測驗之公務人員特種考試總數〕＊100% | 85% |
| 3 | 辦理國家考試應試科目試題檢視次數 | 每年辦理由本部性別平等專案小組檢視國家考試命題大綱已納入性別議題之科目試題是否涉及性別歧視次數，並詳實具體提供建議，俾藉回饋機制，謀求改進。 | 1 |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 性別平等教育訓練覆蓋率(%) | （本部職員當年度參加性別平等相關訓練課程人數 / 本部職員總數）×100% | 75% |
| （本部主管人員當年度參加性別平等相關訓練課程人數 / 本部主管人員總數）×100% | 60% |
| 2 | 辦理性別影響評估比率(%) | （本部報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數 /本部報院法律案件數） | 100%  (惟仍須視法案研修種類及推動期程，酌予調整比率) |
| 3 | 性別統計指標項目新增數 | 本部當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數 | 1 |

1. **實施策略及措施**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| 一、本部重要任務編組委員任一性別比例不得低於三分之一 | 本部各單位於辦理各任務編組委員派聘作業時，除綜合考量各委員會所需專業性、校際及區域衡平外，同時兼顧性別平等，俾達成任一性別比例不得低於三分之一之目標。 | 本部各單位 |
| 二、公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目 | 基於須實施體能測驗之考試或類科，其職務無分男女，均需具備相當體能，始能勝任。將協洽各該用人機關依據職務所需之核心職能與體能要素，以不分性別設計體能測驗項目及施測內涵，並研修各該考試規則體能測驗相關規定。 | 特種考試司 |
| 三、國家考試應試科目試題應兼顧性別平衡，無性別歧視 | 一、提請委員命擬、審查試題時，注意試題內容應不涉及性別歧視與刻板化印象，尤其題目設計涉及人物時應儘量以中性表述，並注意性別衡平。  二、各項考試題務組配合在決定、校對、校樣試題等階段，典試委員及相關工作人員應特別注意試題內容，避免有歧視或性別失衡情事發生。 | 本部各單位 |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| 一、落實性別平等教育訓練 | 1-1將性別主流化課程納入本部年度訓練計畫。  1-2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，不定期邀請相關專家學者辦理性別主流化專題演講或電影賞析，並配合相關政策與法令之實施，辦理相關教育訓練。  1-3辦理教育訓練之課程內容，納入CEDAW各項性別主流化工具與實例運用，提升機關人員運用性別主流化工具辦理CEDAW要求各項措施之能力。 | 人事室 |
| 二、提升性別影響評估辦理品質 | 本部各單位修正(制定)主管法律，應依據「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行「法案及性別影響評估」，附案陳報考試院審議。 | 考選規劃司  法規委員會 |
| 三、賡續充實性別統計，並加強運用性別統計資料 | 3-1年度各項考試相關統計資料於榜示當日即時上網公布。  3-2年度考選統計年報定期出刊即時上網公布。  3-3配合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。  3-4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。  3-5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。 | 統計室 |

1. **經費來源**

由本部相關預算項下支應。

1. **考核及獎勵**

機關對於執行本實施計畫著有績效人員，從優獎勵；必要時得辦理實地考核。

**銓敘部106年度推動性別平等工作計畫(草案)**

**報告事項第四案(二)**

1. **依據**

考試院推動性別平等實施計畫（104年至107年度）。

1. **計畫目標**

本工作計畫之規劃與推動，係在以往年度推動性別平等工作計畫之基礎上，進一步將性別觀點融入機關業務之推動，並強化性別主流化工具之運用，以提升政策、法規及行政措施之規劃、執行、評估品質，擴大推動成效，促進實質之性別平等。

1. **實施對象**

本部各單位及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會。

1. **關鍵績效指標**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 針對一般公務人員陞遷部分，提升機關拔擢高階少數性別同仁之具體措施 | 本部行政指導措施完成數 | 1 |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 性別平等教育訓練覆蓋率(%) | (本機關及所屬機關職員當年度參加性別平等相關訓練課程人數/本機關及所屬機關職員總數)×100% | 75% |
| 2 | 辦理性別影響評估比率(%) | （本機關及所屬機關報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數/本機關及所屬機關報院法律案件數） | 100% |
| 3 | 性別統計指標項目新增數 | 本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數 | 1 |

1. **實施策略及措施**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| 以行政指導方式建議各機關優先拔擢少數性別同仁 | 行文中央曁地方各主管機關，建議機關依本部102年4月26日函，在不違反績效陞遷原則，以及候選人員資歷相當情形下，於考量機關性別比例現況後，優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別(女性或男性)人員，且遇有相關專業培訓或訓練時，優先考量推薦少數性別人員參訓，或審酌機關業務情形，優先指派少數性別人員辦理具績效表現之重要業務，另於公務人員陞遷法第10條規定免經甄審(選)之高階主管職務部分，亦得由機關首長考量機關性別比例，優先任用具該職務任用資格之少數性別人員。 | 銓審司 |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| (一)落實性別平等教育訓練 | 為落實性別意識培力，以及提升機關人員運用性別主流化工具，辦理CEDAW要求各項措施之能力，賡續將性別平等教育訓練納入年度職員訓練實施計畫，規劃辦理相關訓練課程以強化本部暨所屬機關同仁性別主流化概念，使於檢視、制定各項法令與政策、分析問題時，納入性別觀點。另適時轉知其他機關及各訓練機關(構)開辦之訓練或數位課程，鼓勵主動參與學習或薦送人員參訓。 | 人事室 |
| (二)提升性別影響評估辦理品質 | 本部各單位及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會研修(訂)主管法律，應依據「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行「法案及性別影響評估」，附案陳報考試院審議，但廢止案及配合行政院組織改造合併處理之法律案，不在此限。 | 各單位、公務人員退休撫卹基金管理委員會 |
| (三)賡續充實性別平等專區內容，並加強運用性別統計資料 | 3-1檢視性別平等專區資料，配合業務需求，增編本部性別統計表，充實重要性別統計項目及專區內容。  3-2定期更新本部性別平等專區之性別統計表、性別統計分析及性別圖像之刊布資料。  3-3為利國際比較，編製行政院「重要性別統計資料庫」擇定之重要國際性別指標，提供收錄，加強推廣各界運用。 | 統計室 |

1. **經費來源**

由本機關及所屬機關相關經費項下支應。

1. **考核及獎勵**

本機關對於執行本工作計畫著有績效人員，從優獎勵。

**公務人員保障暨培訓委員會106年度推動性別平等工作計畫**

**報告事項第四案(三)**

1. **依據**

考試院推動性別平等實施計畫（104至107年度）。

1. **計畫目標**

本工作計畫之規劃與推動，係在歷年推動性別平等實施計畫之基礎上，賡續將性別觀點融入機關業務之推動，並強化性別主流化工具之運用，以提升政策或行政措施之規劃、執行及評估品質，進而擴大推動成效，促進實質之性別平等。

1. **實施對象**

公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱本會）各單位及所屬機關。

1. **關鍵績效指標**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 加強公務人員考試錄取人員基礎訓練班務輔導員性別平等權益宣導 | （基礎訓練班務輔導員參加性別平等權益課程之人數/基礎訓練班務輔導員之總人數）×100％ | 100％ |
| 2 | 加強升官等訓練班務輔導員性別平等權益宣導 | （升官等訓練班務輔導員參加性別平等權益課程之人數/升官等訓練班務輔導員之總人數）×100％ | 68％ |
| 3 | 各項公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練，安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | （基礎訓練及升官等訓練參加性別平等權益課程之學員人數/基礎訓練及升官等訓練之學員人數）×100％ | 100％ |
| 4 | 高階公務人員訓練，安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | （高階公務人員訓練參加性別平等權益課程之學員人數/高階公務人員訓練之學員人數）×100％ | 100％ |
| 5 | 女性簡任高階公務人員參訓率 | （本會辦理高階文官培訓飛躍方案之女性參訓人數/本會辦理高階文官培訓飛躍方案之參訓人數）×100％ | 35％ |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 性別平等教育訓練參訓率 | （本會及所屬機關職員當年度參加性別平等相關訓練課程之人數/本機關及所屬機關職員之總人數）×100％ | 75％ |
| 2 | 性別統計指標項目新增數 | 本會及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數 | 2 |
| 3 | 配合行政院「重要性別統計資料庫」之建置，辦理2項指標項目統計資料之發布 | （行政院重要性別統計資料庫內本會資料更新之指標數目/行政院重要性別統計資料庫內本會應更新之指標總數）×100％ | 100％ |

1. **實施策略及措施**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| (一)加強宣導及保障考試錄取人員性別平等權益 | 1-1-1於各項公務人員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懷孕、安胎、分娩、流產等特殊事由，適時予以關心及必要之協助，並告知受訓人員因前揭事由得請假之假別及相關權益事項。另亦請考選部於應考須知及本會於訓練通知書函加註說明，使錄取人員充分瞭解自身權益。 | 主辦：本會培訓發展處  協辦：考選部 |
| 1-1-2積極辦理公務人員考試錄取人員實務訓練輔導員及人事人員講習、各項公務人員考試錄取人員訓練之法規與課程介紹，並藉此加強宣導性別平等權益，以強化渠等性別意識與知能。 | 主辦：本會培訓發展處  協辦：各項公務人員考試申辦機關 |
| (二)加強宣導及保障升官等訓練參訓人員性別平等權益 | 1-2-1積極辦理升官等訓練遴選講習，並藉此加強宣導懷孕、安胎、分娩、流產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。 | 主辦：本會培訓發展處  協辦：各縣市政府 |
| (三)各項公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練，安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | 1-3-1於各項公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練積極安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | 本會培訓發展處 |
| (四) 高階公務人員訓練，安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | 1-4-1於高階公務人員訓練積極安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | 本會培訓評鑑處 |
| (五)鼓勵女性簡任高階公務人員參加高階文官培訓飛躍方案，任一性別比例不得低於三分之一 | 1-5-1為有效提升女性簡任高階公務人員參加訓練之比率，將函請各機關鼓勵女性簡任高階公務人員參訓，並請各機關在相同條件下優先遴選女性參訓，以達促進性別平權之目標。 | 本會培訓評鑑處 |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| (一)強化部會性別平等小組運作功能 | 2-1-1強化外聘委員機制  本會性別平等小組除依其設置要點組成及運作外，每次小組會議宜有2位以上外聘民間委員出席，期藉由公、私部門間之對話，協助將性別觀點融入機關業務。  2-1-2積極提報下列性別相關議題於性別平等小組討論，並追蹤會議決議辦理情形：  (1)考試院性別平等委員會決議（定）事項辦理情形報告及追蹤管考事項。  (2) CEDAW要求採行之措施運用性別主流化工具及納入性別觀點之辦理情形。  (3)機關業務運用性別主流化工具及納入性別觀點之辦理情形。  (4)法規檢視辦理情形。  (5)性別平等教育訓練規劃及辦理情形。  (6)性別影響評估辦理情形。  (7)性別平等推動工作計畫及成果報告。  (8)其他重要性別平等事宜。 | 主辦：本會性別平等小組  協辦：本會各單位及所屬機關 |
| (二)政策規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料 | 2-2-1持續充實考試院性別統計資料指標或性別圖像擇定收錄之重要性別統計項目。  2-2-2辦理調查、統計時，以納入性別分類為原則，並按統計資料發布週期，更新機關性別平等專區相關統計資料；適時登載運用性別統計之政策分析於機關性別平等專區，供各界參考運用。  2-2-3定期檢視統計資料發布時間，確實更新行政院「重要性別統計資料庫」資料。 | 本會各單位及所屬機關 |
| (三)落實性別主流化訓練 | 2-3-1規劃辦理1門專班訓練課程如下：   1. 課程名稱：CEDAW相關概念與公約保障權益概述。 2. 課程時數：2至3小時。 3. 參加對象：本會各單位及所屬機關全體員工及考試院暨所屬部會同仁。 4. 辦理時程：106年5月底前。 5. 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具備性別主流化之基本概念。   2-3-2結合數位學習訓練課程如下:   1. 課程名稱：性別主流化概述。 2. 課程時數：2小時。 3. 參加對象：本會各單位及所屬機關全體員工。 4. 辦理時程：106年11月底前。 5. 訓練目標：預計參加人數達60人以上，以期藉由本項課程使同仁具備性別主流化之基本概念。 | 主辦：本會人事室  協辦：所屬機關人事室 |

1. **經費來源**

本計畫所需經費在本會各單位及所屬機關相關經費項下支應。

1. **考核及獎勵**

一、本會各單位及所屬機關依規定達成性別主流化相關訓練時數之同仁比例納入單位年終績效評核之參考。

二、本會對於執行本工作計畫著有績效人員，從優獎勵。