**考試院性別平等委員會第20次會議議程**

時間：中華民國108年8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19次會議紀錄。（印附議程第2頁至第12頁）

二、本院性別平等委員會第19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26頁）

三、本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。（印附議程第27頁，考試院性別圖像中、英文版及性別統計指標另附）

乙、討論事項

本院法規委員會擬具「考試院所屬部會推動性別平等推動計畫（109至112年）草案」一案，提請討論。（印附議程第28頁至第 35頁）

丙、臨時動議

**考試院性別平等委員會第19次會議紀錄**

**報告事項第一案**

時間：中華民國108年4月22日上午9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、李副主任委員逸洋、何委員寄澎、張委員明珠、楊委員雅惠、李委員繼玄、蔡委員宗珍、周委員弘憲、郭委員芳煜、張委員瓊玲、吳委員志光、葉委員德蘭、楊委員玉珍、黃委員翠紋、陳委員明莉

列席者：袁副秘書長自玉、呂組長理正、周組長秋玲、龔組長癸藝、闕主任惠瑜、鍾執行秘書士偉、熊執行秘書忠勇

出席者請假：羅委員燦煐、范委員國勇

列席機關：

考選部：顏司長惠玲、劉副司長約蘭、謝主任瀛隆、陳主任盛能、游科員雅涵

銓敘部：雷副司長諶、王副司長永大、吳副司長俐澐、楊主任順正、伍主任家志、邱科長瓊如、官專員長偉

公務人員保障暨培訓委員會：陳參事東欽、陳專門委員政德、呂科長宜樺、卓科長貽婷

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18次會議紀錄。**

**決定：上（第18）次會議紀錄確定。**

**二、本院性別平等委員會第18次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。**

**決定：本報告備查。**

**三、本院研究發展委員會辦理107年委託研究專題「性別平等與公務人力評估—國家考試性別設限類科之實證研究」，報請查照。**

黃委員翠紋：一、基本上，必須對本報告予以肯定，畢竟經費不足30萬。但另一方面，可能由於資源有限，報告內容僅及於表象性的研究，問題核心並未於報告中呈現，反被當成研究團隊提出之建議，實屬可惜。建議未來如有類似委託研究時，宜就相關議題進一步深入研究；議題設定不要太大，譬如由於執法機關任務與工作內容不同，可針對特定機關逐項進行研究，得出的資料會比較完整。二、本報告於去（107）年11月完成並已上網公開，改變空間有限。惟目前警察機關對於性少數的接納程度不高，聯合國9大人權公約中，禁止酷刑公約（行政院已於107年12月完成「禁止酷刑及其他殘忍不人道或有辱人格之待遇或處罰公約施行法」草案並送請立法院審議，最近並針對該公約施行時可能面臨問題進行檢視）委員會一般性建議書，特別提及對於矯正機構中多元性別議題的關注，研究團隊建議第6點，請用人機關多注意多元性別之「問題」，建議修正為「議題」。多元性別者可能是收容人、矯正人員或民眾，我們需要多元性別的觀點，相關議題必須加以注意。三、本報告提到核心問題，可惜沒有答案。目前訓練單位因受訓人員淘汰後可能面臨爭訟救濟，而不敢於淘汰受訓人員之問題如何解決，相當重要。四、簡報第9頁「關鍵印象」，其實就是外在監控。國外安全或執法人員都非常魁武，原因即在於體能好，讓歹徒不敢有機可乘。五、本報告採用訪談方式，但簡報第2頁「研究對象」，行政警察列一般民眾，法警是嫌疑犯、監獄官是受刑人員，此處所列對象應該是工作對象，而不是研究對象。

吳委員志光：首先肯定本報告呈現的議題，其中重點之一為願景部分，人力改善似乎可以達到性別平權的目標；人事總處不認同，可能是經驗上的落差。二、臺灣監所人力嚴重不足，簡報中管理人員與收容人之比例為平均數，但在值勤時間部分，尤其是晚上，比例更為懸殊，自然可能因為性別適度分工，在安全考量上難以兼顧。矯正署所提比例降至1比6，按照國外經驗，因可以適度支援而取消分定男女名額限制。以警察為例，女警值外勤任務時，除非任務性質單純，均搭配不同性別，男警執勤則以單一性別為主。在監所中，這個問題主要存在於戒護人力，此雖非考試院權責，但我們應以宏觀角度積極與行政院協調，因為這也是司改國是會議的承諾。其次，監所要發揮教化功能，必須有一個合理、符合人性尊嚴的生活環境；而談到監獄行刑法第1條社會復歸可能性的目標，必須有適當的人力配置。不僅法警、管理員等戒護人力，更重要的是心理師、諮商師、社工、教誨師及護理師等其他周邊配套人力，後者不論在考試或甄選上均無性別限制，且多以女性為主。整體而言，女性在監獄教化上，原即具備一定功能並扮演重要角色。從整體宏觀角度，在戒護安全上，可能會有性別安全考量，但藉由人力的需求可以改變原來的顧慮。事實上，人力需求不僅間接達到性別平權的目標，更可直接促成監所環境的合理化。我國監所戒護及教化人力嚴重不足，使得許多制度化的理想都淪為空談。甫送立法院審議的監獄行刑法和羈押法修正草案，大幅落實國際人權公約，包括監所待遇最低標準等主張，這些法律上規定，必須有足夠人力才能運作。除非我們將收容人視為法外棄民，否則監所內的問題，無法靠人工智慧或單純的設施改善來解決，矯正署或法務部應爭取透過人力合理安排，達到更合理的教化環境、矯正環境。監所目前因人力吃緊，凸顯安全重要性，壓縮到性別平等的空間。本報告最值得肯定之處，是人數的改變可以帶來性別平權，這點正是必須努力的當務之急，但也是不容易的。

張委員瓊玲：肯定本研究在短時間內做到兩大貢獻：一、整理出很多統計資料；二、訪談很多實務工作者。從簡報第6頁「各類科之體能測驗通過率百分比」，可以發現100年到106年的警察人員考試，女性通過比率均高於男性；其中105年及106年，女性通過比率甚至高於男性5至6個百分點。究其原因，回到簡報檔第5頁有關體格體能「設限規範」之比較與衡量，即可一定程度瞭其原因。三、第6頁下圖「勤務分配與性別差異實務運作情形」所列警察6項、女警8項勤務，與實務上瞭解有所落差。只要當警察，不論男警或女警，勤務均相同，女警同樣有警勤區工作，至於規定女警不能單獨巡邏問題，就所知係因若單獨1人巡邏而遇危險情事，恐涉及女警個人安全性問題外，甚至有國家顏面的考量。故不是兩位女警為一組，就是男女警各一，一起巡邏，所以警力的確需要較多。另外，本報告唯一需修正之處，即女警工作包括左邊所列6項工作，而非僅右邊的8項工作，即男警要做的工作項目，女警也一樣沒少。

陳委員明莉：請教本研究之受訪者性別比例、位階及兩者間的關係？不同位階和性別，看待事情的角度可能不同，對問題也可能有不同的界定，因此也可能得到不同的研究結果及建議。瞭解受訪對象的背景及分布，將有助於解讀其發言，並可供未來後續研究參考。

葉委員德蘭：本研究說明考試院存在的重要性：用人機關不願自行淘汰，希望由考試院來把關。建議將考試院提出的建議，與用人機關的建議分開處理。其次，安全跟性別平等是否為兩個平行觀念，完全沒有交集？在座委員未必同意。事實上，女性的參與對安全有貢獻，例如張委員提到女警的特殊任務，即為女性對安全的貢獻，而不是只有戒護與外在監控問題，後者是用人機關的業務，與性別平等無關。以男性為主體的機構，確實會有體型方面的疑慮，但這不是考試院所能處理的。從考試院權責的角度，或可考量國家考試對於體能的要求，在女性及格率高於男性已持續多年情況下，過去根據CEDAW第4條暫行特別措施所採取對女性的優惠待遇，可否檢討取消。例如，試辦男女警採取相同的體能測驗標準，考試院可基於以上論述和用人機關溝通，對用人機關想法產生正面影響 。最後，建議考試院於國家考試考場張貼去除性別刻板印象的海報，這是我們目前可以做到的。非常同意吳委員建議的環境改變，不要把監所變成一個叢林，而是一個符合人生活的環境，事情或許會有轉機。另回應菸毒犯有無移出可能問題，行政院性別平等會人身安全組已多次討論，但衛福部均以無人力處理而堅拒，醫病的可能選項因衛福部堅決拒絕而卡住，這也不是考試院能夠處理的。

**決定：本報告備查，各委員意見請本院研究發展委員會及部會參考。**

**四、銓敘部辦理「政務人員法草案」及「公務員服務法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

黃委員翠紋：一、審查政務人員法草案的性平專家認為，該案為與性別無關，惟其於「11-6性別統計及性別分析之合宜性」，建議增加 3大項性別統計資料；且依檢視表「4-1-3相關之性別統計與分析」，政務人員性別比率雖有逐年增加趨勢，但目前仍未達三分之一，最高為105年的21.83%。由目前性別統計資料顯示，執行結果呈現性別差異，故而本案似應與性平有關。相關性別統計資料愈完整，愈能看出法案與和性平的關係與未來努力方向，目前因統計資料不足，無法具體判斷本案與性平究竟有無關係，建議除性平委員建議外，再行檢視有無其他相關性別統計，例如退職撫卹及請假方面資料，可予呈現。二、審查公務員服務法修正草案的性平專家認為，該案與性平有關，惟其於「11-10綜合性檢視意見」，建議實務執行上要能夠注意到人身安全部分，譬如夜間執勤，現有資料似乎未列出那一類公務人員必須夜間執勤，建議增加相關性別統計。

周委員弘憲：政務人員法草案及公務員服務法部分條文修正草案，係由同一專家學者進行性別影響評估。政務人員法草案部分，除性平專家建議外，針對黃委員所提退撫等資料，未來如有相關統計，本部將儘量蒐集。公務員服務法部分條文修正草案部分，關於黃委員建議列出夜間執勤之公務員類型，本部將再予補強。

葉委員德蘭：一、政務人員的任命，通常不在法案本身，即使任命結果任一性別比例未達三分之一，但因無法回應到當初任命時，個人認為政務人員法草案應與性平無關。二、公務員服務法部分條文修正草案部分，審查之性平專家僅建議增加性別統計，並未說明與性平有關之處為何，無法看出法案本身與性平的關係。

周委員弘憲：公務員服務法第11條規定，公務員辦公，應依法定時間，本次修正新增但書「但其他法律另有規定者，從其規定。」因性別工作平等法第18條及第19條，對於哺乳及撫育未滿3歲子女受雇者之工作時間有特別規定，未來釐訂辦公時間時，亦須適用上述特別規定，故認為與性別議題有關。

**決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。**

**五、考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會107年度推動性別平等工作成果報告，報請查照。**

葉委員德蘭：一、考選部成果報告關鍵績效指標「公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目」，檢討及策進作為所提「配合用人機關需求，適時進行不分性別均實施相同體能測驗項目之研議」，建議針對第3案研發會報告，推動進一步研究。二、保訓會工作報告「肆、其他重要執行檢討及策進作為」最後1項提到辦理各項公務人員訓練時，持續推動消除對婦女一切形式歧視公約之相關課程，建議除CEDAW外，將其他公約中重視性別平等的部分併予納入，如此國家推動性別平等框架將更為完整。

張委員明珠：保訓會107年度推動性別工作成果報告具體指出，在公務人員考試錄取人員基礎訓練、升官等訓練及高階公務人員訓練，都安排「消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW」課程，同時女性簡任高階公務人員參訓率和錄取率之目標達成度分別為131%、114%，值得肯定。對本報告提出兩點意見：一、有關「肆、其他重要執行檢討及策進作為之三」敘明「將『離婚配偶分配退休金請求權』等議題納入教材，俾使公務人員更具正確之性別意識」。請教會在上開訓練課程中，如何闡釋公務人員退休資遣撫卹法第82條之「離婚配偶分配退休金請求權」議題，使其達成受訓學員有更正確之性別平等意識成果？又，上述條文係立法院立法委員逕行提案納入，未經各界充分討論，各界仍有諸多不同意見，目前立法院亦有修正案提出待審，會何以將此具爭議性之議題，納入訓練課程中？二、本院第230次會議，會報告107年經行政法院撤銷之保障事件共22件，撤銷率高達26.51%，較近4年平均撤銷率9.65%，大幅提升。其中經實體判決確定之案件，有1件為「性別平等事件」，本人曾請教會有無檢討改善措施？並請會在適當時機以適當方式提報委員或性平會，俾供了解會對於性平事件審議之程序、審議基準及內容是否公允、周延，惟迄未見會有所回報。請主委補充說明。

楊委員雅惠：感謝各單位提出報告。考選部成果報告所提配合用人機關要求，適時進行不分性別均實施相同體能測驗項目之研議，以及第3案研發會報告，法警在人力有限情況下無法兼顧性別平等，兩者均與用人機關有關，涉及人事總處。本委員會不僅討論考試院所屬部會內部之性別平等，而是考選制度、銓敘制度所涉及用人機關的性別平等問題，惟人事總處並未派員與會，無法得知其回應。在人事總處未派員參加本委員會議情況下，有無其他方式與其有效溝通，俾發揮本研究報告之作用？

陳委員明莉：銓敘部成果報告有關主動蒐集世新大學性別研究所的講座活動並鼓勵同仁參加，非常感謝。世新大學性別研究所每年均舉辦性別議題相關活動，108年5、6月間即有相當多活動，世新大學性別研究所可以主動告知訊息，歡迎考試院部會同仁參加，所內並開設有CEDAW相關課程，同仁如有興趣，也可以選修或報考。

蔡委員宗珍：首先感謝第3案研究團隊在經費有限情況下，積極提出良善建言，本部將就涉及權責部分審慎參考。惟考選部辦理國家考試所涉法制架構上之程序與規範，似未成為研究報告之重點。目前訂有性別比例之規定，均為考試院依據公務人員考試法第 9條第1項規定授權訂定之考試規則所明定。考選部報請考試院審議之司法人員考試規則，明定分定男女錄取名額，考試院非常重視，經過非常掙扎及深入的審議後，始予同意。考試規則訂定之後，考選部其實並無置喙餘地。是由用人機關報缺，考選部在報請考試院同意辦理考試過程中，對於用人機關每年開缺及需用名額多寡，法律上並無過問權限。考選部國家考試性別平等諮詢委員會並非法定組織，亦無任何法定權限，僅係考選部希望藉由專家學者參與，對性別議題多元思考所成立的委員會，成員包括勞動部、台北市政府勞工局、銓敘部、人事總處等機關代表，純粹是一個諮詢的組織，沒有能力接受或拒絕任何考試的機關報缺名額。關於建立審查性別平等的基準來審查各用人機關分定男女錄取名額之建議，恐怕是有所誤解。事實上，考試委員和考選部都非常關注這個議題，必要時，如有合宜方式，考選部非常願意提報政策修改的法案報請考試院審議，但在未經修法程序修正法規前，考選部沒辦法改變。其次，考選部也沒有辦法研議性別限制事項的合理性論述，因為我們不是主動報缺的機關，只是接受開缺後的報考。考選部成果報告「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」之檢討及策進作為所提兩點，是我們希望努力達成的。這些都是高度機密、高度專業的典試事項，考選部作為行政機關，會全力懇請專家學者在參與國家考試典試試務工作時，儘量滿足並照顧到性別平等的方向，但這並不是考選部的權責，這就是我們為難的地方。學者專家都是專業人士，如果國家考試題目出現可能被質疑有不當的性別歧視，考選部會努力以合宜的方式來提醒；至於法案在提報之前，如果必須進行性別影響評估，考選部也會遵循完整的程序來進行。

周委員弘憲：關於陳委員提到，世新大學性別研究所將於5、6月間舉辦許多有關性別的活動和課程，銓敘部會鼓勵同仁參與這樣有意義的活動。

葉委員德蘭：剛才蔡部長似乎未回應本人建議，針對不分性別均實行相同體能測驗項目進行研議部分。考選部之意是否為必須等到用人機關提出需求再作研議，而不能主動提出建議？過去曾發生外界質疑試題有性別歧視之情況，部分學者對於何謂性別歧視可能並不瞭解，如能製作簡單的說明，適時提供範例將有助於專家學者瞭解及依循。

蔡委員宗珍：一、有關男女分定體測項目之議題，考選部已被列管超過8年。有關這個議題的討論，只能說有不同的性別視角：有從性別平等觀點認為，必須分定體測項目；有從性別平等觀點認為，不應分定體測項目。這是一個必須持續與各種專家學者互動溝通的過程，本部從未懈怠。二、整個國家考試一年幾千個科目，都是專業的典試事項，考選部不能過度置喙，也沒可能有所謂的範例，因為這是分殊化的專業考試科目。近年在學者專家支持下，國家考試試題出現性別歧視意涵的，絕無僅有，曾被稍微質疑的也屈指可數。

郭委員芳煜：一、目前保訓會辦理之基礎訓練及升官等訓練，均已開設國家人權議題課程，內容包括CEDAW、兩公約、身障公約及兒童權利公約，未來將檢討納入其他相關公約。二、關於將「離婚配偶分配退休金請求權」相關議題納入教材，係本會性平小組委員之建議，因此為公務人員退休資遣撫卹法第82條之規定，不論修法過程有何爭議，畢竟是新制定的法律，加以宣導提醒公務人員注意，也是適當的做法。至於宣導教材之呈現方式，本會並無特別規劃，僅就上開法律新增規定，加以宣導提醒而已。三、張委員於第230次院會所提，有關107年行政法院撤銷性平事件之未來改善措施，以及審議性平事件相關程序部分，保訓會將持續檢討並追蹤辦理情形，於適當時機提出報告。

**決定：本報告備查，各委員意見請部會參考。**

**乙、討論事項（無）**

**丙、臨時動議（無）**

散會：上午11時10分。

主席：伍　錦　霖

考試院性別平等委員會第19次會議決議及決定事項執行情形一覽表

**報告事項第二案**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 會議日期 | 案次及案由 | 決議(定) | 執 行 情 形 | 核處意見 |
| 108年  4月  22日 | **報告事項第三案**  **本院研究發展委員會辦理107年委託研究專題「性別平等與公務人力評估—國家考試性別設限類科之實證研究」，報請查照。**  黃委員翠紋：一、基本上，必須對本報告予以肯定，畢竟經費不足30萬。但另一方面，可能由於資源有限，報告內容僅及於表象性的研究，問題核心並未於報告中呈現，反被當成研究團隊提出之建議，實屬可惜。建議未來如有類似委託研究時，宜就相關議題進一步深入研究；議題設定不要太大，譬如由於執法機關任務與工作內容不同，可針對特定機關逐項進行研究，得出的資料會比較完整。二、本報告於去（107）年11月完成並已上網公開，改變空間有限。惟目前警察機關對於性少數的接納程度不高，聯合國9大人權公約中，禁止酷刑公約（行政院已於107年12月完成「禁止酷刑及其他殘忍不人道或有辱人格之待遇或處罰公約施行法」草案並送請立法院審議，最近並針對該公約施行時可能面臨問題進行檢視）委員會一般性建議書，特別提及對於矯正機構中多元性別議題的關注，研究團隊建議第6點，請用人機關多注意多元性別之「問題」，建議修正為「議題」。多元性別者可能是收容人、矯正人員或民眾，我們需要多元性別的觀點，相關議題必須加以注意。三、本報告提到核心問題，可惜沒有答案。目前訓練單位因受訓人員淘汰後可能面臨爭訟救濟，而不敢於淘汰受訓人員之問題如何解決，相當重要。四、簡報第9頁「關鍵印象」，其實就是外在監控。國外安全或執法人員都非常魁武，原因即在於體能好，讓歹徒不敢有機可乘。五、本報告採用訪談方式，但簡報第2頁「研究對象」，行政警察列一般民眾，法警是嫌疑犯、監獄官是受刑人員，此處所列對象應該是工作對象，而不是研究對象。  吳委員志光：首先肯定本報告呈現的議題，其中重點之一為願景部分，人力改善似乎可以達到性別平權的目標；人事總處不認同，可能是經驗上的落差。二、臺灣監所人力嚴重不足，簡報中管理人員與收容人之比例為平均數，但在值勤時間部分，尤其是晚上，比例更為懸殊，自然可能因為性別適度分工，在安全考量上難以兼顧。矯正署所提比例降至1比6，按照國外經驗，因可以適度支援而取消分定男女名額限制。以警察為例，女警值外勤任務時，除非任務性質單純，均搭配不同性別，男警執勤則以單一性別為主。在監所中，這個問題主要存在於戒護人力，此雖非考試院權責，但我們應以宏觀角度積極與行政院協調，因為這也是司改國是會議的承諾。其次，監所要發揮教化功能，必須有一個合理、符合人性尊嚴的生活環境；而談到監獄行刑法第1條社會復歸可能性的目標，必須有適當的人力配置。不僅法警、管理員等戒護人力，更重要的是心理師、諮商師、社工、教誨師及護理師等其他周邊配套人力，後者不論在考試或甄選上均無性別限制，且多以女性為主。整體而言，女性在監獄教化上，原即具備一定功能並扮演重要角色。從整體宏觀角度，在戒護安全上，可能會有性別安全考量，但藉由人力的需求可以改變原來的顧慮。事實上，人力需求不僅間接達到性別平權的目標，更可直接促成監所環境的合理化。我國監所戒護及教化人力嚴重不足，使得許多制度化的理想都淪為空談。甫送立法院審議的監獄行刑法和羈押法修正草案，大幅落實國際人權公約，包括監所待遇最低標準等主張，這些法律上規定，必須有足夠人力才能運作。除非我們將收容人視為法外棄民，否則監所內的問題，無法靠人工智慧或單純的設施改善來解決，矯正署或法務部應爭取透過人力合理安排，達到更合理的教化環境、矯正環境。監所目前因人力吃緊，凸顯安全重要性，壓縮到性別平等的空間。本報告最值得肯定之處，是人數的改變可以帶來性別平權，這點正是必須努力的當務之急，但也是不容易的。  張委員瓊玲：肯定本研究在短時間內做到兩大貢獻：一、整理出很多統計資料；二、訪談很多實務工作者。從簡報第6頁「各類科之體能測驗通過率百分比」，可以發現100年到106年的警察人員考試，女性通過比率均高於男性；其中105年及106年，女性通過比率甚至高於男性5至6個百分點。究其原因，回到簡報檔第5頁有關體格體能「設限規範」之比較與衡量，即可一定程度瞭其原因。三、第6頁下圖「勤務分配與性別差異實務運作情形」所列警察6項、女警8項勤務，與實務上瞭解有所落差。只要當警察，不論男警或女警，勤務均相同，女警同樣有警勤區工作，至於規定女警不能單獨巡邏問題，就所知係因若單獨1人巡邏而遇危險情事，恐涉及女警個人安全性問題外，甚至有國家顏面的考量。故不是兩位女警為一組，就是男女警各一，一起巡邏，所以警力的確需要較多。另外，本報告唯一需修正之處，即女警工作包括左邊所列6項工作，而非僅右邊的8項工作，即男警要做的工作項目，女警也一樣沒少。  陳委員明莉：請教本研究之受訪者性別比例、位階及兩者間的關係？不同位階和性別，看待事情的角度可能不同，對問題也可能有不同的界定，因此也可能得到不同的研究結果及建議。瞭解受訪對象的背景及分布，將有助於解讀其發言，並可供未來後續研究參考。  葉委員德蘭：本研究說明考試院存在的重要性：用人機關不願自行淘汰，希望由考試院來把關。建議將考試院提出的建議，與用人機關的建議分開處理。其次，安全跟性別平等是否為兩個平行觀念，完全沒有交集？在座委員未必同意。事實上，女性的參與對安全有貢獻，例如張委員提到女警的特殊任務，即為女性對安全的貢獻，而不是只有戒護與外在監控問題，後者是用人機關的業務，與性別平等無關。以男性為主體的機構，確實會有體型方面的疑慮，但這不是考試院所能處理的。從考試院權責的角度，或可考量國家考試對於體能的要求，在女性及格率高於男性已持續多年情況下，過去根據CEDAW第4條暫行特別措施所採取對女性的優惠待遇，可否檢討取消。例如，試辦男女警採取相同的體能測驗標準，考試院可基於以上論述和用人機關溝通，對用人機關想法產生正面影響 。最後，建議考試院於國家考試考場張貼去除性別刻板印象的海報，這是我們目前可以做到的。非常同意吳委員建議的環境改變，不要把監所變成一個叢林，而是一個符合人生活的環境，事情或許會有轉機。另回應菸毒犯有無移出可能問題，行政院性別平等會人身安全組已多次討論，但衛福部均以無人力處理而堅拒，醫病的可能選項因衛福部堅決拒絕而卡住，這也不是考試院能夠處理的。 | **本報告備查，各委員意見請本院研究發展委員會及部會參考。** | **壹、考試院**  各委員意見已送請相關機關參考，並做為本院研究發展委員會未來進一步研究發展之參據。  **貳、考選部**  一、依公務人員考試法第3條第1項規定，公務人員之考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人員。同法第9條第1項及第7條規定，考試院得依用人機關任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之性別條件。各考試規則由本部報請考試院定之。  二、本部辦理之21項公務人員特種考試中，計有8項考試實施體能測驗，僅一般警察人員考試係按性別分定不同之體能測驗項目。用人機關內政部警政署前曾提出體能測驗跑走項目由男性1600公尺及女性800公尺，修正為男女性均實施1200公尺跑走測驗之建議，經提報考試院會審議，考量相關論述及統計數據尚有不足，無法據以訂定及格標準，爰請用人機關補充相關論據後再行研議。  三、本部將賡續協洽用人機關依據職務所需之核心職能與體能要素，檢討體能測驗項目、施測內涵與及格標準。如須修正，仍將請用人機關提供體能測驗項目與職務核心職能之相關性說明與數據統計資料，並應先行完成性別影響評估。  四、各委員意見業錄案參考。  **叁、保訓會**  有關黃委員翠紋所提訓練單位因受訓人員淘汰後可能面臨爭訟救濟，而不敢於淘汰受訓人員部分，依公務人員考試法授權訂定之公務人員考試錄取人員訓練辦法規定，各受委託訓練機關辦理公務人員考試錄取人員訓練時，應由該機關擬訂訓練計畫，函送本會核定後實施，其中有關「成績考核、廢止受訓資格」等相關事項，均有明定，本會將持續對各受委託訓練機關加強宣導，俾確實落實成績考核等相關事宜。 | 建請  結案 |
| 108年  4月  22日 | **報告事項第四案**  **銓敘部辦理「政務人員法草案」及「公務員服務法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**  黃委員翠紋：一、審查政務人員法草案的性平專家認為，該案為與性別無關，惟其於「11-6性別統計及性別分析之合宜性」，建議增加 3大項性別統計資料；且依檢視表「4-1-3相關之性別統計與分析」，政務人員性別比率雖有逐年增加趨勢，但目前仍未達三分之一，最高為105年的21.83%。由目前性別統計資料顯示，執行結果呈現性別差異，故而本案似應與性平有關。相關性別統計資料愈完整，愈能看出法案與和性平的關係與未來努力方向，目前因統計資料不足，無法具體判斷本案與性平究竟有無關係，建議除性平委員建議外，再行檢視有無其他相關性別統計，例如退職撫卹及請假方面資料，可予呈現。二、審查公務員服務法修正草案的性平專家認為，該案與性平有關，惟其於「11-10綜合性檢視意見」，建議實務執行上要能夠注意到人身安全部分，譬如夜間執勤，現有資料似乎未列出那一類公務人員必須夜間執勤，建議增加相關性別統計。  周委員弘憲：政務人員法草案及公務員服務法部分條文修正草案，係由同一專家學者進行性別影響評估。政務人員法草案部分，除性平專家建議外，針對黃委員所提退撫等資料，未來如有相關統計，本部將儘量蒐集。公務員服務法部分條文修正草案部分，關於黃委員建議列出夜間執勤之公務員類型，本部將再予補強。  葉委員德蘭：一、政務人員的任命，通常不在法案本身，即使任命結果任一性別比例未達三分之一，但因無法回應到當初任命時，個人認為政務人員法草案應與性平無關。二、公務員服務法部分條文修正草案部分，審查之性平專家僅建議增加性別統計，並未說明與性平有關之處為何，無法看出法案本身與性平的關係。  周委員弘憲：公務員服務法第11條規定，公務員辦公，應依法定時間，本次修正新增但書「但其他法律另有規定者，從其規定。」因性別工作平等法第18條及第19條，對於哺乳及撫育未滿3歲子女受雇者之工作時間有特別規定，未來釐訂辦公時間時，亦須適用上述特別規定，故認為與性別議題有關。 | **本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。** | **銓敘部**  委員意見已錄案作為日後辦理法案及性別影響評估作業之參考；建請結案。 | 建請  結案 |
| 108年  4月  22日 | **報告事項第五案**  **考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會107年度推動性別平等工作成果報告，報請查照。**  葉委員德蘭：一、考選部成果報告關鍵績效指標「公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目」，檢討及策進作為所提「配合用人機關需求，適時進行不分性別均實施相同體能測驗項目之研議」，建議針對第3案研發會報告，推動進一步研究。二、保訓會工作報告「肆、其他重要執行檢討及策進作為」最後1項提到辦理各項公務人員訓練時，持續推動消除對婦女一切形式歧視公約之相關課程，建議除CEDAW外，將其他公約中重視性別平等的部分併予納入，如此國家推動性別平等框架將更為完整。  張委員明珠：保訓會107年度推動性別工作成果報告具體指出，在公務人員考試錄取人員基礎訓練、升官等訓練及高階公務人員訓練，都安排「消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW」課程，同時女性簡任高階公務人員參訓率和錄取率之目標達成度分別為131%、114%，值得肯定。對本報告提出兩點意見：一、有關「肆、其他重要執行檢討及策進作為之三」敘明「將『離婚配偶分配退休金請求權』等議題納入教材，俾使公務人員更具正確之性別意識」。請教會在上開訓練課程中，如何闡釋公務人員退休資遣撫卹法第82條之「離婚配偶分配退休金請求權」議題，使其達成受訓學員有更正確之性別平等意識成果？又，上述條文係立法院立法委員逕行提案納入，未經各界充分討論，各界仍有諸多不同意見，目前立法院亦有修正案提出待審，會何以將此具爭議性之議題，納入訓練課程中？二、本院第230次會議，會報告107年經行政法院撤銷之保障事件共22件，撤銷率高達26.51%，較近4年平均撤銷率9.65%，大幅提升。其中經實體判決確定之案件，有1件為「性別平等事件」，本人曾請教會有無檢討改善措施？並請會在適當時機以適當方式提報委員或性平會，俾供了解會對於性平事件審議之程序、審議基準及內容是否公允、周延，惟迄未見會有所回報。請主委補充說明。  楊委員雅惠：感謝各單位提出報告。考選部成果報告所提配合用人機關要求，適時進行不分性別均實施相同體能測驗項目之研議，以及第3案研發會報告，法警在人力有限情況下無法兼顧性別平等，兩者均與用人機關有關，涉及人事總處。本委員會不僅討論考試院所屬部會內部之性別平等，而是考選制度、銓敘制度所涉及用人機關的性別平等問題，惟人事總處並未派員與會，無法得知其回應。在人事總處未派員參加本委員會議情況下，有無其他方式與其有效溝通，俾發揮本研究報告之作用？  陳委員明莉：銓敘部成果報告有關主動蒐集世新大學性別研究所的講座活動並鼓勵同仁參加，非常感謝。世新大學性別研究所每年均舉辦性別議題相關活動，108年5、6月間即有相當多活動，世新大學性別研究所可以主動告知訊息，歡迎考試院部會同仁參加，所內並開設有CEDAW相關課程，同仁如有興趣，也可以選修或報考。  蔡委員宗珍：首先感謝第3案研究團隊在經費有限情況下，積極提出良善建言，本部將就涉及權責部分審慎參考。惟考選部辦理國家考試所涉法制架構上之程序與規範，似未成為研究報告之重點。目前訂有性別比例之規定，均為考試院依據公務人員考試法第 9條第1項規定授權訂定之考試規則所明定。考選部報請考試院審議之司法人員考試規則，明定分定男女錄取名額，考試院非常重視，經過非常掙扎及深入的審議後，始予同意。考試規則訂定之後，考選部其實並無置喙餘地。是由用人機關報缺，考選部在報請考試院同意辦理考試過程中，對於用人機關每年開缺及需用名額多寡，法律上並無過問權限。考選部國家考試性別平等諮詢委員會並非法定組織，亦無任何法定權限，僅係考選部希望藉由專家學者參與，對性別議題多元思考所成立的委員會，成員包括勞動部、台北市政府勞工局、銓敘部、人事總處等機關代表，純粹是一個諮詢的組織，沒有能力接受或拒絕任何考試的機關報缺名額。關於建立審查性別平等的基準來審查各用人機關分定男女錄取名額之建議，恐怕是有所誤解。事實上，考試委員和考選部都非常關注這個議題，必要時，如有合宜方式，考選部非常願意提報政策修改的法案報請考試院審議。但在未經修法程序修正法規前，考選部沒辦法改變。其次，考選部也沒有辦法研議性別限制事項的合理性論述，因為我們不是主動報缺的機關，只是接受開缺後的報考。考選部成果報告「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」之檢討及策進作為所提兩點，是我們希望努力達成的。這些都是高度機密、高度專業的典試事項，考選部作為行政機關，會全力懇請專家學者在參與國家考試典試試務工作時，儘量滿足並照顧到性別平等的方向，但這並不是考選部的權責，這就是我們為難的地方。學者專家都是專業人士，如果國家考試題目出現可能被質疑有不當的性別歧視，考選部會努力以合宜的方式來提醒；至於法案在提報之前，如果必須進行性別影響評估，考選部也會遵循完整的程序來進行。  周委員弘憲：關於陳委員提到，世新大學性別研究所將於5、6月間舉辦許多有關性別的活動和課程，銓敘部會鼓勵同仁參與這樣有意義的活動。  葉委員德蘭：剛才蔡部長似乎未回應本人建議，針對不分性別均實行相同體能測驗項目進行研議部分。考選部之意是否為必須等到用人機關提出需求再作研議，而不能主動提出建議？過去曾發生外界質疑試題有性別歧視之情況，部分學者對於何謂性別歧視可能並不瞭解，如能製作簡單的說明，適時提供範例將有助於專家學者瞭解及依循。  蔡委員宗珍：一、有關男女分定體測項目之議題，考選部已被列管超過8年。有關這個議題的討論，只能說有不同的性別視角：有從性別平等觀點認為，必須分定體測項目；有從性別平等觀點認為，不應分定體測項目。這是一個必須持續與各種專家學者互動溝通的過程，本部從未懈怠。二、整個國家考試一年幾千個科目，都是專業的典試事項，考選部不能過度置喙，也沒可能有所謂的範例，因為這是分殊化的專業考試科目。近年在學者專家支持下，國家考試試題出現性別歧視意涵的，絕無僅有，曾被稍微質疑的也屈指可數。  郭委員芳煜：一、目前保訓會辦理之基礎訓練及升官等訓練，均已開設國家人權議題課程，內容包括CEDAW、兩公約、身障公約及兒童權利公約，未來將檢討納入其他相關公約。二、關於將「離婚配偶分配退休金請求權」相關議題納入教材，係本會性平小組委員之建議，因此為公務人員退休資遣撫卹法第82條之規定，不論修法過程有何爭議，畢竟是新制定的法律，加以宣導提醒公務人員注意，也是適當的做法。至於宣導教材之呈現方式，本會並無特別規劃，僅就上開法律新增規定，加以宣導提醒而已。三、張委員於第230次院會所提，有關107年行政法院撤銷性平事件之未來改善措施，以及審議性平事件相關程序部分，保訓會將持續檢討並追蹤辦理情形，於適當時機提出報告。 | **本報告備查，各委員意見請部會參考。** | **壹、考選部**  一、現行各項公務人員特種考試採行體能測驗，主要係考量該等職務性質特殊，須較佳的體力與耐力始能勝任，爰體能測驗項目之訂定，用人機關係參酌核心工作職能及所需體能要素，以評量心肺耐力為主，篩選具備一定基礎體能之可訓練者，配合相關用人機關於後續訓練階段安排體能訓練及競技課程，以強化所需體能及提升執勤安全性。  二、本部辦理之21項公務人員特種考試中，計有8項考試有實施體能測驗，其中僅一般警察人員考試體能測驗之跑走項目係按性別分定不同之測驗項目，本部前已轉請用人機關內政部警政署研議檢討。為增加體能測驗之信效度，內政部警政署正持續建構警校生體能測驗數據，將俟蒐集長期、大量數據資料後，再評估修正體能測驗項目之必要性。  **貳、銓敘部**  有關陳委員明莉所提世新大學性別研究所每年均舉辦性別議題相關活動，108年5、6月間即有相當多活動，該所可以主動告知訊息，歡迎考試院部會同仁參加，所內並開設有CEDAW相關課程，同仁如有興趣，也可以選修或報考一節：本部業於108年4、5月間共轉知3場次性別議題相關活動訊息，並鼓勵同仁報名參加；另電洽該所表示，108年9月起，將陸續舉辦性別議題相關活動，本部仍持續將相關活動訊息通知同仁，並鼓勵參加；建請結案。  **叄、保訓會**  一、有關葉委員德蘭所提將其他公約中重視性別平等的部分併予納入部分，查本會辦理之公務人員考試錄取人員及各項晉升官等訓練，均已安排人權議題相關課程，內容除CEDAW外，尚包括人權兩公約、身障權利公約及兒童權利公約。委員所提建議，本會已錄案辦理，未來將檢討納入其他公約。  二、有關張委員明珠所提部分：  1.離婚配偶分配退休金請求權部分，本會係依107年11月27日鈞院及所屬部會人權保障工作小組第15次會議委員所提「將離婚配偶分配退休金請求權議題納入國家文官學院相關課程」之建議，將本項條文規定納入公務人員考試錄取人員訓練及各項升官等訓練人權相關課程教材中，本會將依需要適時調整課程內容。  2.107年行政法院撤銷性別平等事件部分，本會業將107年經行政法院實體撤銷之性別工作平等事件之檢討分析意見，提報本會委員會議，供未來審理案件之參考；並已將相關資料陳送張委員明珠參閱。 | 建請  結案 |

**本院統計室辦理性別統計情形**

**報告事項第三案**

中華民國108年8月28日

**編製完成2018年「考試院性別統計指標」及「考試院性別圖像」中英文版：**

2018年「考試院性別統計指標」及「考試院性別圖像」中英文版，業經彙整更新完成，經簽陳後，登載於本院性別平等專區，同時發函相關機關周知。

本次經函請各部會提供資料，歷年資料係以近5年數據進行滾動式修正為原則，並依據前一年定稿之版本進行更新修正；內容則按本院暨所屬各部會主要業務分為七大單元－公務人員考試、專門職業及技術人員考試、全國公務人員、考績及獎懲業務、培訓業務、退休撫卹業務，及考試院暨所屬機關職員，以性別角度觀察，呈現公務人員從考試到退離之性別狀況。

|  |  |
| --- | --- |
| 考試院性別平等委員會第20次會議討論事項 | |
| 案  由 | 本院法規委員會擬具「考試院所屬部會推動性別平等推動計畫（109至112年）草案」一案，提請討論。 |
| 說  明 | 一、本院為推動性別平等業務，於101年成立性別平等委員會，同年12月12日召開第1次會議，通過「考試院推動性別平等實施計畫（101-103年度）」。復於104年5月4日下達「考試院推動性別平等實施計畫（104-107年度）」，嗣經考量部會自105年起訂定年度推動性別工作計畫僅3年，爰將上開實施計畫之實施期程延長1年，並請部會提報108年度推動性別平等工作計畫各在案。  二、本草案係在以往年度推動性別平等實施計畫之基礎上，參考其他機關相關計畫及推動經驗，建構推動性別平等工作之框架，作為本院所屬各部會訂定年度推動工作計畫及撰寫年度工作成果報告之參據。其重點如下：  (一)明定計畫係以性別議題為導向，包含整體目標與重點、性別議題、性別目標與策略、考核及獎懲等原則。  (二)由各部會運用性別統計與性別分析檢視現況與問題，提出具體改善目標，自訂關鍵績效指標及其目標值，列入年度推動工作計畫，並將辦理情形撰擬年度工作成果報告。  (三)各部會年度工作計畫及工作成果報告，應提本機關性別平等工作小組審查通過、送本院性別平等委員會備查，再刊登機關網站性別平等專區。 |
| 擬  辦 | 擬請照案通過。 |

**考試院所屬部會推動性別平等推動計畫（109至112年）草案**

壹、考試院為推動所屬部會持續運用性別主流化策略，落實性別平等工作，辦理性別平等推動計畫（109至112年），特訂定本注意事項。

貳、 性別平等推動計畫之內容大綱：

一、 整體目標與重點。

二、 性別議題、性別目標與策略。

三、 考核及獎勵。

參、性別平等推動計畫係以性別議題為導向，整合運用性別主流化工具策略研訂促進性別平等相關政策或措施，並編列執行所需的性別預算，其原則如下：

一、整體目標與重點：請綜合說明本機關及所屬機關之性別目標與重點。

二、性別議題：請全面檢視本機關（含所屬）業務與性別平等法規政策之相關性，以及性別統計與性別分析資料，以整體角度研訂議題，並參考下列原則排列優先順序：

（一）性別統計落差較大，或明顯偏離母體之性別分布。

（二）影響範圍廣泛。

（三）因傳統性別角色規範或性別權力關係，導致不同性別在資源取得與控制上形成落差。

（四）考試院性別平等會相關重要決定（議）及關注事項。

（五）國際性別議題與趨勢。

三、性別議題研擬重點

（一）重要性：請參考本計畫「參之二」優先順序原則，說明議題之重要性。

（二）現況與問題：請運用性別統計與性別分析具體界定問題、問題產生之原因分析，及相關政策措施之執行或成效檢討（性別統計與性別分析請儘可能遍及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，並宜與年齡、族群、地區等面向進行交叉分析）。

（三）性別目標：請聚焦前項問題及其原因，提出具體改善目標。

（四）關鍵績效指標：請說明衡量性別平等目標達成情形之 指標（質化與量化指標均可；每項指標宜含期程及目標值），並以結果導向、具挑戰性與明確性者為佳。

（五）策略：請說明達成性別目標之策略。

（六）具體做法：請說明各項策略之具體做法。

肆、計畫訂定程序

一、部會應於每年11月底前，擬具性別平等推動計畫（格式如附件1），提本機關性別平等小組通過後，函送考試院提報性別平等委員會備查。

二、部會性別平等推動計畫送經考試院同意備查後，應於2週內登載於機關網站。

伍、辦理情形追蹤

一、部會應將各議題辦理情形提本機關性別平等小組報告，每年至少1次。

二、部會應於每年3月底前，撰寫年度性別平等推動計畫辦理成果報告（格式如附件2），提本機關性別平等小組通過後，函送考試院提報性別平等委員會備查。

三、性別平等推動計畫成果報告應包括以下內容：

（一）性別議題年度成果

1.年度成果

(1)各項指標之達成度與該指標衡量標準之計算項目值或性別統計；質化指標請說明質化的具體成效。

(2)各具體作法之辦理情形。例如：辦理性平宣導活動，請說明活動主題、主要內涵及參與者回饋等。

2.檢討策進：未達目標值者，其原因分析及策進作為。

（二）其他年度重要成果：性別議題年度成果以外之重要性 別平等工作事蹟。

陸、計畫之修正

一、部會應每年檢討前1年度性別平等推動計畫辦理情形，參考考試院性別平等委員會對年度成果報告之檢視意見，視需要提出修正計畫。

二、修正計畫應於每年3月底提出，經本機關性別平等小組通過後，函報考試院提性別平等委員會備查。

柒、性別平等推動計畫之執行所需經費，由各機關於年度預算額度內，優先編列相關預算支應。

捌、各機關對於執行性別平等推動計畫著有績效人員，酌予從優獎勵。

附件一

**○○○（部會名稱）性別平等推動計畫（109至112年）**

**壹、 整體目標與重點**

**貳、 性別議題、性別目標與策略**

**一、性別議題 1**

（一）重要性

（二）現況與問題

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標  (含期程及目標值) |
|  |  |  |  |  |

**二、性別議題2**

（一）重要性

（二）現況與問題

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標  (含期程及目標值) |
|  |  |  |  |  |

……

**參、 考核及獎勵**

○○○○○○○○○○○。【各部會自訂】

**附件【各部會得視需要，增列附件】**

附件二

**○○○（部會名稱）○○○年度性別平等成果報告**

**壹、 性別議題年度成果**

**一、性別議題 1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標  (含期程及目標值) |
|  |  |  |  |  |

（一）年度成果

（二）檢討策進

**二、性別議題2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標  (含期程及目標值) |
|  |  |  |  |  |

（一）年度成果

（二）檢討策進

……

**貳、 其他年度重要成果**

一、○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○。

二、○○○○○○○○○○○○○○○。

**附件【各部會得視需要，增列附件】**