

考試院性別平等委員會第 33 次會議紀錄

時間：中華民國 112 年 12 月 25 日（星期一）下午 2 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃主任委員榮村、周副主任委員弘憲、楊委員雅惠、王委員秀紅、許委員舒翔（劉常務次長約蘭代）、周委員志宏、郝委員培芝、張委員瓊玲、羅委員燦煥、吳委員志光、黃委員翠紋、黃委員淑玲、卓委員春英

列席者：張副秘書長秋元、蘇處長秋遠、周處長秋玲、龔處長癸藝（陳簡任秘書怡君代）、謝主任文政、鍾執行秘書士偉

出席者請假：姚委員立德、許委員舒翔、陳委員明莉

列席者請假：龔處長癸藝

列席機關：

考選部：卓研究委員梨明、陳主任玉芳

銓敘部：蕭主任秘書正祥、黃副司長美媛、孫專門委員婉寬、呂專員逸卉

公務人員保障暨培訓委員會：陳首席參事東欽、宋處長狄揚、陶處長紀貞、呂副處長淑芳、陳專門委員政德、范科長勻蔚、侯科長宛璇、宋專員欣燕

主席：黃主任委員榮村

紀錄：溫哲嘉

主席：今天適逢行憲紀念日，特別提一下憲法本文第 7 條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」，是將「男女」法律平等放在首位；此外，憲法增修文第 10 條第 6 項規定：「國

家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」亦表彰國家負有促進兩性平等之義務。茲以上開二憲法條文跟各位委員分享。以下接續進行報告案之議程。

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第 32 次會議紀錄。

決定：上（第 32）次會議紀錄確定。

二、本院性別平等委員會第 32 次會議決議及決定事項執行情形一覽表及附件，報請查照。

主席：請問各委員針對本報告有無意見？如無，本報告備查。

決定：本報告備查。

三、考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會分別辦理 113 年性別平等推動相關計畫，報請查照。

劉常次約蘭：本部 113 年推動性別平等工作計畫是沿續鈞院 109 年至 112 年推動性別平等實施計畫的架構來擬訂，其中包括 6 項議題，摘要說明如下：

一、促進公部門決策參與的性別平等：本部延續前階段將重要任務編組委員會組成，達到任一性別比例不得低於 1/3 的目標，實則這類委員會目前有 7 成以上已達到 40%，超過前揭 1/3 的法定目標，但因仍有部分因素無法掌控，所以現階段還是先暫列維持 1/3 的目標，本部將持續努力。

二、持續關注國家考試典試委員會組成的性別平等：上（32）次會議有委員建議可將這個議題列入常態性的年度目標加以管制。因此本部參採將此議題列為 113 年工作計畫管制項目之一。然因其中須考慮的因素除了性別外，還有專業、校際及區域平衡等面向，所涉層面相當廣泛。因此目前本部還是維持先

前一些評估指標，包括全國大專校院、本部典試人力資料庫與各專業領域教授等性別比例來比較。以111年為例，實際遴聘的比例還在可接受的範圍，尚無特殊異常之情事。爾後，本部將透過各承辦考試單位，以口頭、書面等方式提醒各組召集人在遴聘委員時注意性別平等的重要性，定期追蹤並累積資料，逐步收斂為較合理的比例。

三、國家考試應試科目之試題是否涉及性別歧視：本議題已經持續列為計畫目標相當多年。然而，即使我們在命題、審題還有入闈等階段不斷叮嚀各類委員，應注意避免性別歧視，仍然還是偶有發現措辭有欠妥當之情形。但本部都會將其列為案例，提供下一次命題或相關題庫建置的參考，以避免不當情事再度發生。

四、落實性別意識培育與教育訓練：這也是本部持續多年管制的項目，此次參考行政院作法，特別把政務人員每年要接受2個小時以上訓練時數，還有辦理性別平等與性騷擾防治業務人員須接受一定時數的訓練，納入評估指標。

五、提升性別影響評估辦理品質：除法律案外，本部也對其他涉及性別相關議題的考試規則修正案進行性別影響評估，以確保各法規納入性別觀點。

六、充實及加強性別統計分析資料的運用：每年至少進行3至4種之統計分析，並在網路上公布成果供各界參考運用。

周委員志宏：本部113年的性別平等推動計畫分成5個議題，摘要說明如下：

一、促進本部及所屬機關各委員會決策參與的性別平等：有關各委員會任一性別比例不低於40%，本

部過去就已達到目標，113 年也希望能夠維持百分之百都能達到任一性別比例不低於 40% 的目標。

- 二、同仁參加性別平等教育訓練課程比例：預期本部及所屬機關的職員參加性別平等訓練課程覆蓋率能夠達到 95% 以上，112 年應已達到 100%，希望明年能夠維持，至少要達到 95% 以上。
- 三、提升性別影響評估品質：針對本部所有法案希望能夠百分之百來辦理性別影響評估，藉以提升法案品質。
- 四、充實性別統計：113 年預計要增加性別統計表一項，以使本部相關統計資料，能夠更加充實。
- 五、督導公教人員保險承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導：113 年預計辦理 15 場至 17 場之宣導，估計參加人數能夠達到 1,500 人，且因過去宣導主要是針對承辦人員，未來希望以男性被保險人為對象，透過強化是類人員宣導，以提升男性申請育嬰留職停薪之比例。

郝委員培芝：本會在 113 年性別平等推動計畫的議題，主要的目標與策略有 5 項，摘要說明如下：

- 一、促進本會及所屬機關各委員會決策參與的性別平等：目前本會及所屬機關各任務編組委員會均已達任一性別比例不低於三分之一的目標，其中女性比例平均都達到 40% 以上，未來本會將積極鼓勵各任務編組委員會持續提升性別比例。
- 二、加強公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練受訓人員之性別主流化教育等訓練：本會歷來在基礎及升官等相關訓練都有設計性別主流化相關課程，其中包含人權、CEDAW 等議題，目前本會的目標與策略是希望讓所有相關訓練的參訓比率均維

持在 100%。

- 三、加強基礎及升官等訓練班務輔導人員性別平等意識：因為本會各項訓練每年調訓 1 萬餘人，其中輔導人員扮演關鍵性角色，對學員發揮教學示範的作用。所以除上述相關訓練安排性別議題課程外，特別加強輔導人員職能研習，把立法院最新修正通過之性平三法（「性別平等教育法」、「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」，以下同）等議題納入，同時強化對於受訓人員請生理假、產假、產檢假、陪產假等特殊事由的相關權益維護措施之宣導，目前本會所設定目標是參訓比率能夠達到 100%。
- 四、增加女性簡任官參加高階文官培訓機會：依據銓敘部統計，簡任人員男性大約是女性的 1.6 倍，由此可見男、女公務人員性別比例仍有相當之差距；為增進女性薦任官參與高階文官培訓的機會，本會中長期發展方向是女性參訓人數應該維持 35% 的目標值，故以其作為關鍵績效指標，賡續管制。
- 五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練：這部分本會業規劃各類相關性別平等教育訓練課程，未來希望年度參訓比率達到 90% 以上。

羅委員燦煥：建議各部會每年性別平等教育的培力或訓練，是否考慮不同年度有不同重點。具體而言，今（112）年由於臺灣的#MeToo 運動盛行，性平三法做了一些修正，其中性別平等工作法（下稱性工法），關於職場性騷擾部分的調整幅度非常大，甚至加上權勢性騷擾的新概念，對我們同仁來講，能夠跟著時代的脈動，來選擇教育訓練標的，可能更能讓他們感受到實際效用，所以應該考慮未來年度可以針對性平三法，尤其是性工法的

修法，不管是在程序上或實體上，幫同仁做一些補強訓練，之後每一年也可以配合社會時事來規劃一些主題，以符合與時俱進之要求。

黃委員翠紋：

- 一、首先呼應羅委員的意見，今年#MeToo 運動以來，個人在協助機關或學校調查性騷擾申訴案件時發現，因為新修正性平三法將原有申訴時間拉長，以致於前幾年事件發生時未提出，到近期才提出申訴，在這種時過境遷的情況下，查證有其困難度，常需要花很多時間調查，但未必效果良好。因此，建議未來各部會應就此部分加強宣導。舉例來說，上述保訓會報告提到加強各類公務人員訓練輔導人員性別平等的教育訓練，係由於輔導人員與參訓人員有比較密切的接觸。在此前提下，應向學員加強宣導，如果當事人覺得不舒服的當下，就應該趕快申訴，及時透過公平的調查機制，釐清有無性騷擾事件，避免衍生後續困擾。
- 二、其次，議程第 51 頁銓敘部資料提到，該部已陸續增列完成特殊族群任公務人員的性別統計內容。可否說明「特殊族群」所指為何？因為特殊族群可能是多元或弱勢性別，或是身心障礙類別，為避免造成解讀上的混淆，建議銓敘部可以再補充說明其內涵。

卓委員春英：

- 一、首先肯定保訓會，其附表顯示各委員會的性別比例，女性比例多高達 40% 至 50% 以上。其次，考選部各委員會的性別比例也不錯，不過其中諸如建築師考試、營建工程、牙醫師考試、醫師考試、公共衛生師等考試審議委員會，以及行政訴訟事件等

委員會，裡面女性委員代表大概是3成左右，還有努力的空間，請持續精進。至於銓敘部計畫中並未看到相關附表，請補充相關資料供參（按：銓敘部嗣後已於會上提供）。另外，上（32）次會議有提到男性公務人員育嬰留職停薪的相關議題，然觀諸銓敘部所提供雖有女性公務人員申請育嬰留職停薪占總申請件數之85%、期間多為1年6個月之相關資料，但是男性育嬰留職停薪則祇有申請比率15%之相關數據，至於申請期間多長等細部統計資料就沒有。因為相關統計數據關涉未來在性別平等推動上鼓勵男性申請育嬰留職停薪具體作法之研議，是請銓敘部就此部分補充說明並提供相關資料供參。

- 二、另外回到剛剛所提考選部有部分委員會女性性別比例僅三成多，仍有改善空間之議題。我想特別提到的是社會工作師考試審議委員會，其男性7位、女性6位，比例是46.15%，固然超過三成，但大家都很清楚，社工實務界女性占了九成以上，那為何委員會是這樣的比例？其次，如同前面提到的醫師牙醫師、公共衛生師考試審議委員會，女性比例分別為33.33%及36.36%相對偏低，實則醫師界和公共衛生界，女性專業人員也是越來越多，所以建議考選部在聘任委員的時候，可以多方參考實際從業人員的性別比例，以促進決策之性別平等。

張委員瓊玲：個人針對各部會所提性別平等推動計畫，主要有以下三點建議：

- 一、首先，議程第39頁考選部計畫中性別議題三「國家考試應試科目試題是否涉及性別歧視」，此標題所意謂似乎是全面檢視國家考試試題有無文辭與表意上涉及性別歧視，相較從積極面向將此議題定義

為，國家考試應該增進具有性別意識、性別濃度高的考題。後者之界定方式或許可以帶動教育與學習上提出具有性別意識創新且具代表性的題目，謹提供考選部參考。

二、其次，海巡署曾拍過一部性別主流化微電影得過行政院金馨獎，名稱叫做「眾生」，影片內容提及海巡組成主要有軍、警 2 個部分，在軍職成員為主之部隊中，即便有人喜歡化妝，也多能獲得同儕的接納，這是關於多元性別的部分。另其中也提到如果有人過度追求其他同仁，當事人要如何拒絕等內容，則是關於性騷擾防治的層面。因此，雖然海巡男、女性別比例懸殊，但從這個影片仍可觀出其嘗試在陽剛性組織文化下，導入性平觀念，這樣的作法值得學習。

三、112 年 8 月 16 日修正通過性別平等工作法，部分條文定自 113 年 3 月 8 日施行，在新法尚未施行這段時間，建議各部會因應加深、加廣、加重的新法內容，可從諸如同仁來申訴時，應給予何種照顧？心理諮商的費用和公假如何處理？如果主管沒有按照性工法規定採行管理措施可能違反之相關規定等面向，強化各類人員之教育訓練，以使新舊法銜接運作順遂。

黃委員淑玲：個人針對各部會所提性別平等推動計畫，主要有以下三點意見：

一、議程第 37 頁考選部計畫中提到任一性別比例不低於三分之一的部分，鑑於大院目前二部一會各委員會女性比例大部分皆已達 4 成，甚至有到 6 成之情形，因此建議將性別目標修正為「任一性別比例不得低於 4 成，並邁向 5 成性別平衡之目標」，較具

前瞻性。議程第 38 頁性別議題 2 之（一）重要性第 3 行至第 4 行「……為推動性別平等參與典試委員會……」，建議調整為「……為推動典試委員會達到性別平等目標……」，較為妥適。另外典試委員會之組成來源僅以全國大專院校「教授」之性別比例當作參考基準，似乎過於侷限，何不放寬為「副教授」也可以擔任典試委員，或許有助於突破典試委員會女性比例不足之現象。此外，議程第 39 頁國家考試應試科目試題涉及性別歧視部分，我也覺得不夠積極，除不涉及性別歧視外，其實有一些科目應該鼓勵命題委員要將試題涵括性別議題，不要祇停留在文字有無涉及性別歧視的層次。議程第 44 頁考選部在性別議題 6 具體作法之第四點提到，更新考選部全球資訊網性別平等專區相關統計表資料內容，並配合政策作相關重要議題之性別統計分析報告，對此我想請教考選部 113 年是否有規劃針對何項重要議題進一步分析。最後議程第 45 頁提到執行本實施計畫有績效人員要從優獎勵，我想請教考選部這四年來針對執行性別平等推動計畫者，有無獲得獎勵？若有，究如何獎勵？這個問題請銓敘部及保訓會一併回應。

- 二、針對銓敘部之計畫，關於各委員會之性別比例及性別統計分析部分，大致同前考選部之建議。此外，議程第 53 頁有關鼓勵男性請領育嬰留職停薪津貼之具體作法，僅限於鼓勵，似乎過於保守，建議應採行更積極有效的方式，譬如考績提升等誘因，提供銓敘部未來研議之參考。
- 三、針對保訓會之計畫，關於各委員會之性別比例部分，大致同前考選部之建議。至於議程第 59 頁提

到持續培力女性簡任高階公務人員，然何以女性參訓比例是持續維持 35%？為何不鼓勵更多女性參與或將目標直接定為 5 成？

王委員秀紅：觀諸各部會的推動計畫發現，考選部是用總目標及重點的方式來撰寫，但銓敘部及保訓會則是用整體目標的形式來管制，建議各部會採取一致的格式來擬訂計畫較為周妥。此外，銓敘部及保訓會關於各委員會之性別比例實際上都已經達到 40%，銓敘部也將其性別目標訂在 40%，但是考選部及保訓會還是訂在三分之一，建議保訓會 113 年可配合其委員會之組成現況將目標定為不低於 40%，應較符推動計畫管制之宗旨。另考選部雖然因為 27 個委員會數目較多，以目前該部醫事人員相關委員會女性比例都不到 40% 為例，對照現今醫事人員組成背景女性越來越多，年輕專業女性學者也佔相當比例之現況，反映出這些性別比例不到 40% 的委員會應該都還有進步空間，所以我覺得如果考選部持續精進努力，應有機會達到 40% 之目標。期許各部會在 114 年前都能達到性別比例不低於 40% 之目標。

楊委員雅惠：呼應剛才黃翠紋委員之意見，談到性騷擾案件，有些當事人雖然當下有被騷擾的感覺，但都不敢及時提出，而是過了很久已經都事過境遷或是因為工作生活環境等改變才提出來，此時查證也比較困難，所以想請教在相關的法律規範下，此類行為是否有追訴期或申訴期限？如果有，各主管機關應提醒所屬公務人員在處理這類事件時，最好不要拖太長時間，因為除歷經多年查證困難外，縱算被害人掌握相當事證，也可能因罹於追訴期或申訴期限而不得起訴請求。

吳委員志光：就我所知，在 #MeToo 事件和性平三法修正前，針對相關行為之追訴期或申訴期限規定相對單純，其中

校園的性別平等教育法（下稱性平法）與職場的性工法均無期限限制，研判可能是考量職場與校園裡加害者及被害者常有權力的差距，被害的一方大多敢怒不敢言，所以立法上刻意對此類案件的追訴期或申訴期限不為規定，以保留被害人主張之空間。至於性騷法因為大多發生在陌生人間，沒有前揭性平法、性工法之考量，所以明定追訴期是1年。此次性平三法修正後，校園性平事件依舊沒有追訴期；但職場適用之性工法，修法後被害人除內部可向雇主申訴外，還可以選擇向外部主管機關提起申訴，這其中包括加害人是雇主以及當事人不服雇主申訴處理之案件，這2類案件均有申訴期限之規定，至於內部申訴還是同修法前無申訴期限。至於性騷擾之追訴期或申訴期限則從1年延長至2年、3年不等，其中再進一步區分是權勢或非權勢性騷擾，舉例來說如果是老闆騷擾你的話，可以離職後1年內不受限制。總之，性工法及性騷法關於追訴期或申訴期限，舊法規定比較單純，性工法並無追訴或申訴之期限，性騷擾則是1年；修法後不但有期限，期限還有區分不同類型，相當複雜，所以建議同仁如遇有性騷擾應儘早提出申訴，以免罹於追訴期或申訴期限。

黃委員翠紋：現在實務上針對下班後之性騷擾行為，基本上應適用性騷法，但目前衛福部與警政署有關施行細則以及後續處理程序還有不同意見。以實務處理經驗而言，下班時間性騷擾之所以難處理，是因為態樣非常多，尤其目前很多年輕人會使用社群媒體交誼聯絡，此類線上互動其實時間久了就很難查到，警察再怎麼厲害也沒用。所以回到原點，建議性騷擾被害人如果覺得不舒服應該趕快提出申訴，否則時過境遷，調查真的會很困難。

黃委員淑玲：針對剛剛提到希望典試委員和命題委員出題時儘

量能夠有一些性別相關的議題部分，我再做一點補充。公務人員要推動性別主流化，不祇是態度上，知識上也必須要具有性別的觀點，因此典試委員有沒有這個sense，重不重視性別議題，當然就會影響到考生會不會去瞭解、閱讀及研究相關議題。因此個人建議公務人員考試之命題，可考量更積極地嘗試將性別議題融入其中，相信有助於性別主流化之推動。

劉常次約蘭：

一、非常感謝各位委員的指教，我們確實也認為教育訓練應該跟著社會脈動來調整，然因為部裡的組成來源較為多元，除公職人員外，還有相當多的臨時人員，未來本部會因應不同背景人員選擇適當的教材，一併進行通盤考量。此外，關於委員垂詢任務編組委員會的任一性別能否達到一定比例的設定，本部確實也認為有提升的空間，然誠如議程第46頁裡的表格中所呈現，前17個是專門職業及技術人員考試審議會，這類委員會調整的難度在於每次都有固定名額是由職業主管機關及公（學）會所指派之代表等，以及尚須考慮學校分布、不同區域代表等因素，所以本部在遴聘時難免會受到一些細部因素所影響，再加上部分審議委員會是各種不同背景的成員所組成，例如農林漁牧等團體，其中包含了非常多不同種類的技師，基於滿足各類人員人數平衡之前提下，同時受前揭多重因素交錯影響，任一性別比例確實較難掌控。但我們也不否認諸如行政爭訟事件處理等委員會尚有檢討精進空間。我們會持續努力，希望在來年有更好的表現能夠呈現到委員會報告。

二、有關典試委員會組成要否納入副教授之議題，本部

確曾思考過。目前典試委員這個層級之組成的確是以教授為主，因為在階層上，最高的是典試委員長，再來是分組召集人，然後典試委員下面還有因應命題、閱卷等不同考試階段的委員。目前擔任典試委員這個層級，確實是以教授為最大宗，如果納入副教授性別比例作為評估指標，恐與實務運作不盡相合，相關思考面向我們會攜回評估研議，俟有具體結果再向貴委員會報告。

- 三、國家考試試題命題內容是屬於典試委員會的職權，本部無法影響委員的命題內容，但可於考後檢視委員在措辭上有無帶入性別刻板印象，例如命題提到家暴案例，針對施暴者使用男性的「他」，或是男性的姓名來稱呼等類似情況，因為不見得祇有男性會實施家暴，針對此種命題帶有性別刻板印象的內容，我們就會挑出來予以提醒。至於要如何鼓勵命題者增加具性別意識試題部分，以本部立場，或許祇能透過檢討命題大綱的方式為之，因為命題大綱是唯一本部某程度可以去約束命題委員的一個媒介，但命題大綱的訂定或修正，基本上還是需要徵詢包括用人機關及專業團體意見，並非本部可以專擅決定。同時，命題也牽涉到命題委員的命題技巧，其可否適當運用相關素材命出既可評量專業能力，又得以彰顯性別精神的試題，這對命題委員來說，也是一大挑戰。當然這些互動或許可以透過命題相關訓練來跟委員溝通，但從務實面來看，未來本部可以做的，應該還是偏向正確命題宣導之層次，除此之外本部很難透過強制的方式來要求命題委員一定要做何種形式之命題，因為命題的權責依法是歸屬於典試委員會，本部事實上難有置喙之餘

地。

- 四、議程第 44 頁的性別統計部分，本部持續辦理的是性別統計指標、性別圖像以及國家考試的性別概況，但本部每年還是會選擇 1 至 2 個類科來做不同的闡述，再公開到網路上供外界參考運用。本部預定在下次會議會將 112 年性別統計之整體狀況向貴委員會報告。
- 五、關於獎勵的部分，本部在推動性別平等相關業務上，是以任務編組的方式，組成性別平等專案小組負責，年度敘獎的時候會針對承辦該小組幕僚業務同仁酌予獎勵。

周委員志宏：

- 一、謝謝各位委員的指教，剛才羅燦煥委員建議應將新修正通過之性平三法內容納入員工教育訓練。本部在近期即邀請吳志光委員至部務會報對各高階主管上課，所講授的就是方才吳委員所提很複雜的性騷擾追訴期及申訴期限的問題，即時地對各主管進行新法修正內容之教育訓練。
- 二、回應黃翠紋委員垂詢關於特殊族群任公務人員統計內容之提問，最近幾年增加的主要是身心障礙者及原住民族，所以前揭「特殊族群」所指的就是該 2 類人員。
- 三、有關本部各委員會之性別比例，因已全部達到任一性別 40% 以上之比例，無特別需要再提出來檢討未達標之原因，故未檢附各委員會之明細資料提報貴委員會。針對黃淑玲委員建議將性別目標訂在 50%，考量本次是訂 1 年的計畫，期間將跨越本人任期，因此我不宜替下一位部長設定 50% 之目標。所以，本部 113 年度的目標仍是維持全部委員會性

別比例均達 40%，這樣的目標應可達成。

四、有關男性育嬰留職停薪的平均期間，上次鈞院統計室之專報有提到，107 年到 111 年男性育嬰留職停薪的人數有比較高，但他們育嬰留停期間可能還沒有結束，因為其統計基礎是以申請育嬰留職停薪的時點為準，要等到他們復職，也許在明年或後年，才能算出是類人員之育嬰留職停薪期間，屆時我們可將這個統計資料整理一下，算出男性從開始到結束平均申請育嬰留職停薪的期間有多長。這類統計本部會持續進行，也期許未來能長期觀察。

五、關於充實性別統計部分，因為增加一個新的項目往往需要累積幾個年度的資料後，才比較有辦法分析，否則看不到它的變化趨勢。所以本部研擬新增幾個特定項目，待累積幾個年度後再來分析。至於針對現有統計資料部分，本部也會擇定特定議題來進行深度分析。

郝委員培芝：委員垂詢關於本會的部分，大概有 5 點簡要回應如下：

一、本會職掌之各項法定訓練包括性別主流化訓練在內，目前已經全面在各該訓練課程裡，納入性平三法新修正內容之核心精神與重點。此外，針對公務職場遇到性騷擾或性平相關事件時，如何採取立即而有效地糾正補救措施的落實，這 2 部分的內容在 112 年所有的訓練課程均已納入，包含教材也配合做調整，從 112 年 11 月 27 日之後的基礎訓練，都有納入上述最新議題和相關內容之探討。

二、關於輔導員性平意識強化部分，除了充實性平三法之訓練課程外，特別提醒輔導員對於言行方面保有性平議題的敏感度，也藉由輔導過程傳遞學員建立

這樣的性平意識，並適時提供學員遭遇相關性平事件時相關申訴救濟之資訊。

- 三、剛剛有委員提及未來性別主流化其實是一個重要的管理職能，這點我們深表贊同，所以本會目前在所有升官等訓練課程中，均將性別主流化列為訓練的重點，我們也考慮在未來的初任主管班，均納入這類管理職能之核心訓練。
- 四、另委員垂詢關於目前本會各任務編組之委員會的性別比例既然都已達到40%，那為什麼還是要把目標訂在不低於三分之一。因為在本會及所屬機關，目前大概所有的委員會女性比例都占40%、50%以上，甚至到60%、70%，基於「任一性別」平衡保障的觀點，本會未來的著重點可能反而會朝保障男性的性別平衡去努力，幾經考慮後我們還是認為維持現在三分之一性別比例較為妥適。
- 五、在高階文官的部分，原來訂定35%的目標確實是考慮配合現行高階文官任一性別三分之一的性別比例，但經過這幾年的努力，本會110年時候高階文官的女性參訓比率已經達到45.62%，112年女性參訓比率更達到51.35%，已經超過一半，所以針對這個性別目標，我們同意參採委員之建議，即時作修正，調整高階文官女性參訓比率不低於40%的目標。

主席：提供以下幾點意見供參：

- 一、任一性別比例不得低於三分之一的宗旨，法律並無明文，但大家都知道其規範目的在於保護女性。假如今天把目標值都提升至40%，對本院及所屬部會的問題較小，但對行政院所屬部會的衝擊可能就相當大。另外，各委員會主要是由外聘委員所組

成，因為牽涉到學術層面，其中因素較為複雜，但至少就我們院部會來說，40%當然是有它的好處，我們再想想看如何透過提升委員性別比例將積極性展現出來。事實上40%也是雙向的，假如本來女性比例就很高，那40%反而變成聘任女性的關卡，不過因為法律只定三分之一門檻，如果我們要提高到40%，建議需多方審慎思考，我基本上贊同這個議題是可以朝積極開放的方向處理。

二、其次關於國家考試命題的部分，因為屬於典試委員會的權責，干涉其出題方向可能會有侵越權限之問題。具體而言，倘若這個科目本身是跟性別平權領域有關，當然就可以提出相關建議，但如果這個科目根本與性別平等無關，那可能就未必適合。

三、另有關副教授是否納入典試人才庫的問題，因為教授已經通過各大專校院的審核而升等，至少有一定的學術水平，副教授雖然在各個學校往往是學校學術產出的主力，但也有少數學術表現不佳升等停滯的副教授，以典試委員崇高的地位，如果把副教授納入典試委員來源之一，可能還是要設一些條件限制以控管人力品質，這部分我們可以再來思考看看。

四、關於性平三法部分，既然相關法律已經修正通過，請保訓會注意在各個文官訓練，尤其是升官等及高普考分發前之基礎訓練，將相關課程納入其中。

決定：本報告備查，各委員意見請本院及所屬部會參考。

四、銓敘部辦理「公務人員協會法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

周委員志宏：本次公務人員協會法（以下簡稱協會法）因修正期程比較倉促，為了要及時送立法院，本部也同步委請

吳志光委員進行性別影響評估，吳委員的評估意見主要是建議增加有關公務人員協會理監事的性別統計，此外也建議在協會法第 13 條增訂公務人員協會理監事，任一性別不得少於三分之一的規定。目前相關公務人員協會理監事的性別統計資料請參閱議程第 75 頁到 76 頁，其中全國公務人員協會的理監事係符合任一性別不得少於三分之一的規定，至於 35 個機關公務人員協會中，有 14 個理事會未達任一性別比例三分之一之要求，監事會則大概有 17 個未達標。至於吳委員建議在協會法中直接明定性別比例部分，經徵詢主管機關勞動部與內政部意見獲覆，現行工會法與人民團體法均無針對理監事性別比例之明文。惟考量吳委員上述建議頗具參考價值，本部已酌採研議未來在對於公務人員協會進行會務評鑑補助時，將理監事性別比例當作是一個鼓勵加分的項目。目前公務人員協會中理、監事會 2 者均未達到任一性別比例不低於三分之一的大概有 9 個協會，因為相關理監事都有任期，所以本部會用前揭評鑑補助方式來鼓勵他們逐步檢討改善，儘可能達到任一性別比例不低於三分之一的要求。

黃委員翠紋：我覺得鼓勵或勸導公務人員協會的理事會去遵守這個性別比例規定較有可能；若是監事會，因為一般協會監事人數都很少，以監事祇有 1 人的情形，任一性別比例都是 100%，應該不可能符合該規定。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

五、公務人員保障暨培訓委員會辦理「公務人員考試錄取人員及晉升官等訓練性別統計重要指標」專案報告，報請查照。

宋處長狄揚報告：（略）

張委員瓊玲：近五年薦升簡及委升薦的保留延後訓練，均為女

性多於男性，這樣的數據所反映應該就是目前性別友善環境所產生的真實情況。但現在提出來以養育三足歲以下子女為由，納入各項晉升官等訓練之延後事由，以薦升簡訓練為例，祇列養育三足歲以下子女之申請事由是不足夠的，因為能參加薦升簡訓練的女性，通常已過能生育三足歲以下小孩的生理年齡。那為何符合薦升簡訓練之女性公務人員還需要申請延後訓練呢？建議保訓會可經由問卷調查去瞭解這些保留資格延後受訓女性的實際原因，並於調查的同時明確告知其目的是為了創造更妥適友善職場環境的規劃，來讓當事人放心說出真實需求，這樣設計出來的制度相信更能切中核心。簡言之，建議保訓會除了養育三足歲以下子女的事由外，可研議增訂一個其他事由之概括條款，讓受訓人員能彈性地配合其個人需求提出申請，再由保訓會依個案情況來准駁，如此制度興革建議應較為周延可行，以上意見提供保訓會參考。

楊委員雅惠：2023 年諾貝爾經濟學獎得主 Claudia Goldin 是女性學者，其研究探討的議題是近幾世紀以來女性收入與其參與勞動市場比例的變化，我覺得跟今天所討論議題很有關係，所以提出以下幾點心得供大家參考：

- 一、前揭研究指出，當經濟越發展，女性進入勞動市場的比例就會提高，過去早期女性通常是留在家庭，現在越來越多的女性會外出工作，但男性與女性工作的「比較利益」是不一樣的，因為要在工作及家庭間選擇時，男性通常會選擇把重心放在工作，女性則傾向選擇把重心放家庭，這些差異往往會造成女性在職場上表現和升遷不如男性。其次，女性及男性適合的工作類型亦可能有所差別，因為女性生兒育女，需要能有間歇工作的期間，因此有育嬰假

等需求；而男性沒有生育的問題，工作比較可以連續，這樣間歇和連續的不同工作狀態也就影響兩性在職場上的表現。另外，因女性較為細心，處理家務較為瑣碎，需要一個彈性工時的工作環境；男性比較沒有這樣的問題，相對較能把重心放在辦公室，因此，如果工作的型態是愈來愈趨向彈性的話，對女性就會比較適合。所以未來不論是在政府部門或在民間部門，如果彈性工時的情況越多，就越適合女性，如此女性就比較有彈性去調整配置工作和家務的時間，同時，科技愈來愈進步，一些工作能夠遠距的話，也會比較適合女性發揮。

二、當我們看到數字，除了檢討這個數字要達到多少才理想之外，也要看這個數字背後所呈現的原因是什麼，可否去改變這個原因。例如，改善工作環境或是採取彈性工時，此種風氣如果能越來越盛行，或是像遠距工作的技術越趨於成熟，就能讓女性享有較優質之工作環境。透過以上論述的鋪陳，我要闡述的重點在於，如果男女選擇的重點在職場或家庭有別，則其陞遷機會自然會有差異。若能改變工作環境，女性或有機會發揮更好的能力。但如果說女性在職場的表現不亞於男性，就不該被歧視。

黃委員淑玲：針對保訓會的專報，我有一個建議。請看議程第82頁的表三對照第93頁的表13，有關高考三級訓練人員，其中女性在行政類佔三分之二，技術類科則祇有三分之一，可是到了薦升簡訓練的階段，女性行政類占比祇有5成，技術類更是掉到21%-28%，這樣的現象是否導因於女性要從薦任升到簡任有一個門檻，而這個門檻是前面提到女性同時要兼顧家庭與工作所造成？對於女性因選擇兼顧工作與家庭，造成其職場的考評被打得

比較差，我對這樣的現象感到存疑，因為小孩的撫育不單是女性的責任，男性甚至是國家應該都有責任。為此建議保訓會可以去瞭解一下女性公務人員在薦升簡這個階段是否會遭遇一些困難，諸如職場上工作時間不夠彈性，或是過度負擔家庭照護責任等因素，以致於影響其在職場上的工作及表現。

楊委員雅惠：針對剛才的發言，我再補充一下。我們現在之所以推動家庭平權，就是因為傳統社會男主外、女主內觀念不合時宜，應予調整。如果這社會認為是男女雙方應該共同扛起家庭責任，那女性的壓力就不會那麼大，但女性有時候是受到整體環境、文化的影響，使得她不得不退居幕後。正因為這樣的現象亟待改善，所以我們應致力推動家庭平權，以逐漸消弭家庭因素對女性公務人員在職場發展之不利影響。

卓委員春英：有關高考三級及普考錄取人員各項保留受訓資格原因的歸類，是否為保訓會事先設計好格式再讓當事人去勾選？還是我們調查後再行分類？還有養育三歲以下子女與養育六歲以下子女，他們都還是處於托兒所或幼稚園需要被照顧的階段，其中的差異在哪裡？另關於不可歸責的事由或是其他重大事由，看起來似乎都是照顧長輩的情況居多，前面有提到現在社會的照顧責任很重，我們也不能否認女性在當今社會還是負擔較大的照顧責任，所以女性公務人員選擇延遲或放棄升官等訓練，其背後的真正原因建議保訓會可進一步瞭解，以利後續之統計分析。

羅委員燦煥：楊委員剛才的發言，其實是反映出一個實然面的現狀，雖然我們不是很喜歡這個現狀；而黃委員所提出的則是應然面，我們應該要把應然面變成一個實然面，當然會經過一段時間，但這段期間很多女性其實是會被

犧牲掉的，不知道大院在這一個現象上面能夠做些什麼來改變現況。現實上，女性不管是為了照顧長輩還是小孩，導致她職業上的進展不能像男性那麼快，剛才黃委員提到要公平分擔家務，就是一個方法，可是現況的應然面和實然面是有落差，這個落差我們現在能夠怎麼處理？楊委員剛有提出女性會需要較為彈性的工作時間或是彈性的工作環境等對策，讓她不會處於一個無力的處境。除此之外，針對這種落差之間該如何讓女性不要因為性別結構，或是性別刻板印象，導致她專業生涯發展的延緩，有無可著力的空間或方法，相關思考方向謹提供大院未來進行相關政策研議之參考。

王委員秀紅：保訓會專報的結語表示，該會為積極賡續推動性別主流化，正研修薦任公務人員晉升簡任官等訓練等5項晉升官等訓練辦法，不曉得是否有一些數據的呈現，讓我們更能明瞭相關人員的需求，例如，養育三足歲以下的子女，如果能夠更加細緻的分析，比如年齡，或是大概需要多長的時間等，或許還可以調查他們的優先順位是什麼。

郝委員培芝：針對各委員之垂詢，分點說明如下：

一、關於張委員、卓委員及王委員提到因養育三足歲以下子女之事由，申請保留薦升簡訓練受訓資格或延後受訓者，其背後原因應該要更多元的瞭解，以及在法制上有無可能在未修法之前，與其他重大事由一併處理部分。首先，關於養育三足歲以下子女之事由，在升官等訓練之場合，其屬性相較其他訓練有所不同。因為基礎訓練加上分發機關任用之實務訓練，共歷時4個月，其期間較長，考慮的因素也比較多。因此不管當事人是要養育三足歲以下子女，或是有生產分娩之情事，通常都會以這個事由

來申請保留受訓資格或延後受訓，但是在升官等訓練時，因為祇有一個月的受訓期間，當事人祇需考慮那一個月是否可以來受訓即可，所以其性質會跟前面的基礎訓不太一樣，這也是為何過去沒有把養育三足歲以下子女的事由放進升官等訓練延後受訓理由的原因。本會幾經考量及研議，目前的作法是，在未修法前，本會已通函相關機關可以把養育三足歲以下子女納入保留資格或延後受訓的事由。同時，目前本會亦針對養育三足歲以下子女納入重大事由，採從寬認定，不再去追問到底是什麼樣的情況需要去申請延後受訓，以給予個案更大的適用空間。

- 二、關於楊委員、卓委員及羅委員提到能否建立對女性公務人員更友善的職場環境，諸如採取彈性工時等措施，囿於此部分非屬本會主管權責，各委員之意見或許可提供給銓敘部未來進行相關政策研議之參考。
- 三、黃委員所提高考三級錄取人員，不論在行政類和技術類，男、女比例到了薦升簡訓練階段，都有明顯變化部分。首先要說明的是，因為目前薦升簡訓練調訓的對象是薦任9職等且具該職等3年以上年資的同仁，在此前提下，這個母體所對應到本報告的數據，兩者是相近的。以這三年來說，薦任9職等人員的母體，大約是男性52.1%、女性47.9%，而調訓人員數大概分別是男性54%-55%、女性45%-46%，數據上和母體是接近的，所以在訓練端並沒有顯著性別上的差異。本議題要思考的反而是，為何從高考三級考試錄取，經過長期服務並升遷後，男、女性在薦任9職等的比例呈現落差之情

形。例如，議程第 82 頁表 3，女性部分原來是 66.5%，但是到了要升官等的時候，變為 51.3%，技術類則是從 31.3% 變為 25.9%，這確實可以反映出升遷過程中，性別是有所落差之情形，但這部分可能不是本會從訓練端所掌握的數據加以研究可以得出結論。

- 四、關於委員垂詢申請保留或延後受訓相關事由的調查，究竟是事前設計的調查格式，還是事後就調查結果予以彙整部分。針對本會業管各項法定訓練，不論是申請保留受訓資格或是延後受訓，相關事由均由本會設計，提供錄取人員於申請時勾選。換言之，本會事前已先設計完成例示事由之格式，後續再彙整各錄取人員勾選狀況，以進行後端的統計分析。

主席：剛才相關的討論有兩點蠻有趣的，第一點是銓敘部相關委員會好像都符合任一性別比例不低於 40% 的標準，考選部的比較不一致，我想這應該與兩部相關委員會的組成成員背景不同有關，因為銓敘部多由內部公務人員組成，其女性比例可能就比較高，而考選部的委員會很多都是由外部成員組成，不同學科間性別比例差異可能很大，考選部能夠把它調整到趨近一致，相當不簡單。第二點是應然面和實然面的差異，例如討論到職場和家庭的問題，經濟學家和社會學家就是會有不同的意見，剛剛有委員問本院能做甚麼，個人認為一個可能是透過修法，另一個可能就是透過文官訓練來潛移默化，但這兩者的前提可能都是要先具有社會共識，而在此之前需要透過國際比較或相關研究來堅實相關論理基礎。

決定：本報告備查，各委員意見請保訓會參考。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議（無）

散會：下午4時50分

主席 黃 榮 村