

新北市政府性別平等訓練計畫

105 年 3 月 31 日新北府人考字第 1050553558 號函核定

106 年 3 月 27 日新北府人考字第 1060512594 號函修正

106 年 11 月 14 日新北府人考字第 1062220818 號函修正

107 年 12 月 13 日新北府人考字第 1072358948 號函修正

109 年 7 月 6 日新北府人考字第 1091255903 號函修正

113 年 11 月 26 日新北府人考字第 1132342755 號函修正

壹、依據：

一、各機關性別平等訓練計畫。

二、行政院辦理直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫。

三、本府推動各機關性別主流化實施計畫。

貳、目的：強化本府所屬人員性別意識，培養具有性別敏感度，增進尊重多元性別，進而於執行規劃業務時納入性別平等觀點，共創本市為性別友善城市。

參、實施對象：本府及所屬各機關、學校及區公所(含烏來區公所)工作滿 90 日曆天以上之人員(以下簡稱各機關人員)，依性質區分如下：

(一)政務人員。

(二)一般公務人員。

1. 依法任用、派用之有給專任人員。

2. 依法聘任、聘用及僱用人員。

3. 公務人員考試錄取人員。

(三)其他專任人員：各機關自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。

肆、實施內容及方式：

一、辦理機關：

(一)本府人事處(以下簡稱人事處)。

(二)一級機關(含所屬機關)。

(三)區公所及學校。

二、辦理項目：

(一)各機關人員每年應接受性別平等相關訓練(含實體及數位課程)：

序號	機關	對象	性別平等訓練
----	----	----	--------

1	一級機關 (含所屬機關)	政務人員	2 小時課程訓練 (含各類會議中納入性別課程或參與性別平等相關會議)
		性別平等業務相關人員	6 小時進階課程訓練 (其中專責人員及其主管含進階課程須完成 24 小時課程訓練)
		性騷擾防治業務人員	6 小時進階課程訓練 (應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程)
		其餘人員	2 至 6 小時課程訓練
2	區公所及 學校	性別平等業務相關人員	6 小時進階課程訓練
		性騷擾防治業務人員	6 小時進階課程訓練 (應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程)
		其餘人員	2 小時課程訓練

備註：

1. 所稱「性別平等業務相關人員」係指實際從事提升婦女權益及促進性別平等業務（包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、婦女權益促進委員會/性別平等委員會、性別平等專案【工作】小組相關事宜）之專責、兼辦人員（含性別聯絡人及代理人）。

2. 所稱「性騷擾防治業務人員」係指實際從事包括研擬機關內部性騷擾防治政策及法規、性騷擾事件受理申訴及調查程序作業、性騷擾防治教育與宣導等相關業務之專責、兼辦人員。（如屬性騷擾防治進階課程，因現行分類表尚無對應課程類別代碼，爰建議以類別代碼 395 登錄。）

3. 如遇同時可歸屬 2 類（含）以上人員情形，以參訓時數較高者為適用類別。

(二)辦理方式：

- 課程辦理前須評估各機關人員需求，針對不同人員屬性設計課程內容，將基礎及進階課程安排合宜，發展符合機關業務之教材，並於課程辦理後提供學習回饋。
- 各機關可視訓練主題、對象等以多元方式辦理：
 - (1)專班訓練：針對不同受訓對象、性別議題等開設系列課程。

- (2)隨班訓練：於辦理各項訓練時，列入本訓練課程。
- (3)網路學習：利用「e 等公務園+學習平臺」、各機關或各訓練機構開發之本訓練網路學習課程實施。
- (4)專題講演：利用集會等活動，舉辦本訓練課程之相關講演、座談或研習。
- (5)電影賞析：選擇相關具代表性的影片，透過觀賞與交流的過程，剖析影片所含之寓意，並進而將影片所欲傳達的觀念落實於日常生活之中。
- (6)團體討論：如利用座談、案例研討、工作坊、社團或讀書會等多元化方式，就本訓練課程之相關議題進行討論。

三、課程內涵與教材製作：

(一) 性別平等訓練課程內容：

- 1. 本訓練之課程分為基礎課程及進階課程，課程依「性別平等基礎及進階課程內容分類表」規劃辦理(如附表 1)。
- 2. 各機關除結合機關業務規劃辦理相關訓練外，應將「文宣及媒體中的性別議題識讀」列為必修課程，並將「新北市政府宣導媒材性平概念檢核表」之內容(如附表 2)納入課程教材，以避免各機關之文宣媒材具有性別刻板印象或性別歧視之情形，另針對已參加基礎課程訓練人員，宜施以進階課程訓練。

(二) 教材製作：

- 1. 辦理機關：一級機關(含所屬機關)。
- 2. 辦理方式：以講義或數位課程等多元方式呈現，並置於各機關網頁之「性別主流化專區」。
- 3. 教材內容方向：
 - (1)可參考行政院性別平等處及中央部會教材，並加入地方需求、特色及申訴案例。
 - (2)運用案例或性別統計數據及分析，自製並發展與機關業務、性別平等相關聯之教材及案例，如：案例研究或評估報告等。

四、師資：本訓練之專業師資名單，以本府性別平等委員會、中央機關或各直轄市、縣市政府建置之性別人才資料庫相關專家學者名單為邀請對象，或配合本府課程議題洽邀相關領域之性別專家擔任講座。

五、成效評核與追蹤：

- (一)各機關人員依前開規定參加性別平等訓練相關課程，每年受訓涵蓋率須達 100%（含實體、數位課程）。
- (二)訓練課程完成後，運用問卷、意見調查表、訓前訓後測驗等方式結合業務面進行成效評估，並作為後續辦理相關訓練之參考。

六、管制考核方式：

- (一)各機關應自行列管所屬人員訓練情形，並留存辦理訓練相關資料，如受訓名冊、課程需求調查、測驗問卷及講義等。
- (二)本計畫實施情形（含訓練教材製作），將分別列入年度人事機構業務績效考核項目及本府推動性別平等業務輔導獎勵計畫之評審項目內容。

伍、本計畫實施所需經費，由各訓練承辦機關相關經費項下支應。

陸、本計畫如有未盡事宜，得隨時簽奉核定修正。

附表 1：性別平等基礎及進階課程內容分類表

區分	課程分類	課程內容	課程類別 代碼
基礎課程 (386)	性別平等政策概論 (387)	性別平等政策綱領概論	388
		性別主流化歷史發展與總體架構(國際與我國推動概況)	389
	性別意識一般通論(390)	我國性別平等發展概況(含法規、習俗、觀念演進及現況問題)	391
		婦女運動歷史發展	392
		性騷擾防治法規及意識	531
	消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)導論(393)	消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)國際發展背景、條文內容及一般性建議	394
	認識多元性別(532)	認識多元性別者及其面臨的生活處境	533
進階課程 (395)	性別主流化工具與實例運用(396)	性別統計	397
		性別分析	398
		性別預算	399
		性別影響評估(含實例運用)	400
		性別議題政策規劃 (含預算之審議、研究發展推動、協調及政策宣導、出版事務、人才培育、性別統計分析與資料運用)	401
	性別平等政策綱領各領域專案研討(402)	權力、決策與影響力	403
		就業、經濟與福利	404
		教育、媒體與文化	406
		人身安全與司法	407
		健康、醫療與照顧	408
		環境、能源與科技	409
	消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討(410)	直接、間接歧視與實質平等的意涵	411
		法規檢視案例	412
		暫行特別措施及案例討論	413
		CEDAW與業務之關連與應用	534
		交叉歧視(含多元性別、身心障礙、原住民、新住民等)案例	517
	多元性別權益保障(516)	多元性別者權益保障法規(含國際趨勢、人權公約及國外法制)、配套措施及政策之評估與討論	535
		消除對多元性別者歧視政策、措施及案例	536

說明：

1. 各機關應視業務性質及各年度性別平等推動計畫之重點項目，參考本表之課程分類，規劃基礎與進階課程內容。
2. 依據公務人員終身學習入口網站課程類別代碼增修如下：
 - (1) 性別平等基礎課程課程分類新增「認識多元性別」類別；課程內容新增「性騷擾防治法規及意識」及「認識多元性別者及其面臨的生活處境」。
 - (2) 性別平等進階課程課程分類新增「多元性別權益保障」；課程內容新增「CEDAW與業務之關連與應用」、「多元性別者權益保障法規(含國際趨勢、人權公約及國外法制)、配套措施及政策之評估與討論」及「消除對多元性別者歧視政策、措施及案例」。

附表 2

新北市政府宣導媒材性平概念檢核表

檢核說明：

- 1.本府各機關及區公所使用各式宣導媒材時，應先透過本表針對宣導內容進行檢視，並將本表納為宣導媒材之稿件陳核時的必要文件。
- 2.本表所稱宣導媒材包含海報、宣導單張、活動背板、書籍、懶人包、粉絲專頁貼文、新聞稿、宣導短片、捷運燈箱等，且檢視範圍包含所用之文字、圖片及影片內容。
- 3.本表的檢視題項，可視各機關之業務需求自行增列，例如勞工局「就業服務法所列就業歧視禁止事項」等。

檢核宣導媒材名稱：

項次	內容	檢核情形	
		是	否
1	是否強化顏色的性別刻板印象？ (如女性用紅色、粉紅色；男性用藍色、綠色等)		
2	是否強調理想外表的性別二元刻板標準？ (如女性身材窈窕、胸部大小、皮膚白皙；男性肌肉發達、人魚線、麒麟臂、身材魁武等)		
3	是否強調性別特質之刻板印象？ (如女性較為柔弱、善於照顧人、注重外表；男性理性、嚴肅、不善表達情感等)		
4	是否假設女性價值和生活目標依附於男性價值之下？ (如三從四德、嫁雞隨雞、嫁狗隨狗、攀上枝頭當鳳凰等)		
5	是否具性別歧視語言？ (如稱女性為女漢子、男人婆，稱男性為娘娘腔、小白臉等)		
6	是否具性或性暗示之圖片？ (如女性穿著暴露、嘟嘴、俯身、擠胸；男性展現肌肉線條、強調性器官大小等)		
7	是否有職業的性別刻板印象？ (如女性為護理師、空服員、幼保人員、照服員；男性為醫師、飛行員、駕駛、工程師等)		
8	是否強化公領域與私領域的性別二分？ (如認定女性學歷、收入較男性低，應回歸家庭；男性較具權威、專業性並事業有成等)		
9	是否將不同性別的職業成就或工作能力與性別刻板印象掛勾？ (如女性為輔佐者、面對問題時依賴男性解決；男性居主導地位，為工作團隊的領導者等)		
10	是否歧視單身或假設單身為異常？ (如男大當婚、女大當嫁、大齡未婚剩女等)		
11	是否歧視不同婚姻狀態中的女性？ (如將離婚歸因於女性、視離婚女性或單親媽媽為失敗者、擁有完整的婚姻才是美好人生等)		
12	是否強化新住民的刻板印象？		

項次	內容	檢核情形	
		是	否
	(如新住民的婚姻皆透過金錢交易、傳宗接代為新住民的義務、新住民的學歷較低等)		
13	是否強化家務分工的刻板印象？ (如男主外女主內、女性負責家事、育嬰；男性為家計負擔者、不會照顧小孩、只會陪玩等)		
14	是否強調文化中的性別刻板印象？ (如女性婚後須傳宗接代、子女應從父姓、財產由男性繼承、祭祖或出殯的主祭者皆為男性等)		
15	是否強化對不同性傾向和性別認同者(LGBTQI)的刻板印象？ (如將情殺、淫亂派對、性關係紊亂或愛滋等疾病與 LGBTQI 連結等)		
16	是否對不同性傾向和性別認同者(LGBTQI)具歧視性的文字、圖片和意象？ (如人妖、不男不女、不倫不類、變態等)		
17	是否將不同性傾向和性別認同者(LGBTQI)組成之家庭視為異常？ (如認為(LGBTQI)者不能或不宜扶養孩子等)		
18	是否將家庭暴力、性侵害、性騷擾、性剝削的發生視為被害人的責任？ (如將女性遭受性侵害的原因歸咎於穿著暴露、把家暴歸因為被害人的不當行為舉止等)		
19	是否認為家庭暴力、性侵害、性騷擾、性剝削只會發生在女性身上，不會發生在男性身上？ (如認為男性的身體優勢或者經濟優勢優於女性、不易受暴，忽略肢體以外形式的暴力等)		
20	是否將通姦視為全都是第三者責任？ (如將第三者視為狐狸精、善於迷惑男人的女人等)		