

嘉義市政府111至112年度性別意識培力訓練實施計畫

111年1月18日府人考字第1112400264號函訂定

一、計畫依據

- (一)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。
- (二)消除對婦女一切形式歧視公約(CEDWA)教育訓練及宣導計畫(109-112年)。
- (三)嘉義市政府推動性別平等政策方針。
- (四)嘉義市政府111年度公務人力培訓計畫。

二、實施期間

自民國111年1月1日起至112年12月31日止。

三、實施對象：本計畫實施對象為，本府各單位及所屬機關學校公務人員，並依業務性質區分如下：

- (一)一般公務人員（包括公務人員考試錄取人員、約聘僱人員；不含職務代理人）。
- (二)各級主管人員（包括機關正副首長、幕僚長及各單位主管；含政務人員）。
- (三)性別平等業務相關人員（包括辦理性別平等業務之專責、兼辦人員；含性別聯絡人及代理人）。

四、實施內容

(一)訓練內容(如附表)

- 1、性別意識培力基礎課程：包含有性別平等政策概論、性別意識一般通論、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)導論等。
- 2、性別意識培力進階課程：包含有性別主流化工具與實例運用、性別平等政策綱領各領域專業研討、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討等(實體課程內容以 CEDAW 與業務之關聯與應用、引用 CEDAW 指引、暫行特別措施、直接歧視、間接歧視及交叉歧視、多元性別權益等議題為優先)。
- 3、CEDAW 自製教材案例：本府及所屬一級、二級機關每年自製1項以上 CEDAW 教材案例，參考「CEDAW 教育訓練及宣導計畫」相關講義及教材案例、自行編撰案例或參考引用中央各部會案例，內容包含業務或案情、相關 CEDAW 條文、一般性建議及性別統計等。

(二)訓練教材

- 1、行政院性別平等處(公布於行政院性別平等會網頁)。
- 2、數位學習課程(請參見「e 等公務園+學習平臺」數位學習網站)。

- 3、中央、地方政府自製性平教材（公布於行政院性別平等會網頁/性別主流化/性別意識培力/學習趣/中央、地方政府自製性平教材）。
- 4、國際性別平等新知、國際永續發展目標(SDGs)概念與多元性別議題（公布於行政院性別平等會網頁>各主題網站）。

五、實施方式

(一)實施原則：依不同職務及位階公務人員來規劃適當的課程內容，並於課程前評估機關人員需求及課程後學習回饋。

(二)辦理方式：

- 1.透過本府各單位訓練需求調查及業務發展現況需要，據以規劃次年度辦理之課程主題及內涵，並滾動修正。
- 2.主辦單位得視實際需要採取專題演講、隨班訓練、網路學習、讀書會、工作坊、電影賞析、團體討論等創新且多元方式進行，以提升參訓人員學習動機及推動成效。

六、權責單位

- (一)由本府人事處主責，規劃一般公務人員、各級主管人員(含政務人員)各項性別意識培力課程。
- (二)由本市性別平等辦公室主責，規劃性別平等業務專責人員及兼辦人員(含性別聯絡人及代理人)性別意識培力進階課程及專業職能訓練，亦可納入一般公務人員、各級主管人員(含政務人員)參與學習，以提升本府參訓涵蓋率。
- (三)本府各單位及所屬機關學校應配合依指定名額核實派訓，並依其業務特性研發性別教材案例，另得依其業務需要，自行規劃辦理性別主流化、CEDAW 等相關議題活動，或結合相關會議共同討論推動，以符實際需求。

七、成效評估

(一)課程參訓涵蓋率(%)

1、性別意識培力：人員參訓方式，包含參與機關自辦、跨機關聯合辦理、薦送或自行進修意識培力課程(含實體及數位)。

- (1)一般公務人員^(註1)及主管人員：參訓2小時以上比率達90%以上。^(註2)
- (2)性別平等業務相關人員^(註3)：參訓6小時以上進階課程比率90%以上。

2、CEDAW 進階教育訓練：一般公務人員及主管人員，實體課程參訓比率依機關人數規模達下列標準之30%^(註4)。

機關人數	實體課程參訓比率	實體課程建議內容
未滿1,000人(含)	20%	CEDAW 與受訓對象業務 關聯性、引用 CEDAW 指 引、暫行特別措施、直間 接歧視及交叉歧視、多元 性別權益。
1,001-5,000人(含)	15%	

3、自製 CEDAW 教材案例：教材案例涵蓋率=有案例局處數/全體局處數 *100%，達30%。

(二)參訓者學習成效評估

- 為評估參訓者吸收程度及訓練之有效性，請各機關應於每年辦訓時抽樣一班進行前測及後測。
- 前、後測驗題目得請行政院性別平等處提供，測量分數不影響性平輔導考核成績。

八、管考機制

- 為掌握本府人員參訓情形，採每季追蹤並於相關會議中報告各單位(機關)執行成效。
- 為鼓勵積極提升性別意識培力，本府得視年度整體辦理情形，針對本計畫推動有功人員依相關規定簽辦行政獎勵。
- 有關各機關學校實體課程辦理情形，列為本府所屬人事機構訓練業務考核項目。

九、經費來源

本計畫所需經費，由本府及各主辦單位編列年度預算或於相關經費項下支應。

十、本計畫得視實際需要隨時修正。

註1一般公務人員包括：(1)依法任用、聘用之有給專任人員。(2)依法聘任、聘用及僱用之人員。(3)公務人員考試錄取人員。

註2一般公務人員參訓率計算：機關全體公務人員參訓人數/機關全體公務人員總人數*100%。其中機關全體公務人員包含主管人員及性別平等業務相關人員。

註3性別平等業務相關人員：實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務，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。

註4參訓比率計算：(1)一般公務人員參訓比率=(機關全體公務人員參訓人數)/機關全體公務人員總人數*100%；其中機關全體公務人員包含主管人員。(2)主管人員參訓比率=(主管人員參訓人數)/主管人員總人數*100%。

附表：性別主流化基礎及進階課程內容分類表

區分	課程分類	課程內容
基礎課程	性別平等政策概論	性別平等政策綱領概論
		性別主流化歷史發展與總體架構（國際與我國推動概況）
	性別意識一般通論	我國性別平等發展概況（含法規、習俗、觀念演進及現況問題）
		婦女運動歷史發展
	消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）導論	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
進階課程	性別主流化工具與實例運用	性別統計
		性別分析
		性別預算
		性別影響評估（含實例運用）
		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）
		權力、決策與影響力
	性別平等政策綱領各領域專案研討	就業、經濟與福利
		人口、婚姻與家庭
		教育、文化與媒體
		人身安全與司法
		健康、醫療與照顧
	消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）實務及案例研討	環境、能源與科技
		直接、間接歧視與實質平等的意涵
		法規檢視案例
		暫行特別措施及案例討論

說明：各機關(單位)應視業務性質及各年度推動性別主流化實施計畫之重點項目，參考本表之課程分類，規劃基礎與進階課程內容。