

各機關公務員性別主流化訓練計畫修正總說明

為培養公務人員具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，行政院(以下簡稱本院)於九十三年十月二十一日函頒「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」(以下簡稱本計畫)引導各機關實施相關訓練，歷經七次修正施行迄今，最近一次修正日期為一百零七年二月七日。

本院為積極營造公務職場性別友善性，或於政策規劃關注性別平等議題、服務提供時能落實尊重及維護不同性別、性傾向、性別認同民眾權益，公務機關應加強訓練各類人員，提升其性平意識及熟稔重要性別平等政策法令，爰配合一百十年五月修正性別平等政策綱領加強關注不利處境者權益、一百十二年八月修正性平三法確保落實性騷擾防治，以及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練計畫於一百十二年實施屆滿等事由，通盤檢討修正本計畫，修正擴大實施範圍(包含實施機關及實施對象)，增加多元性別權益保障、直接與間接歧視、交叉歧視及性騷擾防治等課程內容，及引導各機關加強實施，名稱並修正為「各機關性別平等訓練計畫」，其修正要點如下：

- 一、為積極提升各機關人員性別敏感度，落實尊重並維護不同性別、性傾向及性別認同民眾之權益，爰擴大性別平等訓練實施範圍。(修正規定第一點)
- 二、實施機關由本院及所屬各機關、直轄市及縣(市)政府，擴大為行政院所屬各機關(構)、鄉(鎮、市)公所、直轄市山地原住民區公所及其所屬機關(構)、公立學校、行政法人等機關(構)及公營事業機構。(修正規定第二點)
- 三、實施對象由政務人員、一般公務人員，擴大至各機關自僱但不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察、工友(含技工、駕駛)。(修正規定第三點)
- 四、引導各機關以多元形式辦理訓練。(修正規定第五點)
- 五、各學習資源整合於本院性別平等會網站，並修正性別平等基礎與進階課程內容分類表之課程分類及課程內容。(修正規定第六點)

- 六、政務人員每年至少應受二小時訓練時數，並得以課程訓練或參加性別平等相關會議方式辦理，並增訂性騷擾防治業務人員每年應接受六小時以上之進階課程訓練，包含二小時以上之性騷擾防治課程。(修正規定第七點)
- 七、各機關自行管考人員辦理訓練情形及督導所屬機關(構)辦理訓練。(修正規定第八點)
- 八、增列各機關開辦相關課程宜邀請之人員。(修正規定第十點)

各機關公務員性別主流化訓練計畫修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
各機關性別 <u>平等</u> 訓練計畫	各機關公務員性別 <u>主流化</u> 訓練計畫	本計畫訓練內容除性別主流化，尚涵括性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)等內容，並且適用對象不再侷限於公務員，爰修正計畫名稱，以資周延。
修正規定	現行規定	說明
一、為落實性別平等， <u>各機關應培養人員具有性別敏感度，於規劃、執行各項政策及法令納入性別觀點或提供具性別平等意識之服務措施</u> ，特訂定本計畫。	一、為落實公部門性別 <u>主流化之推動</u> ，培養公務員具有性別敏感度，於規劃 <u>或檢視</u> 各項政策及法令時，納入性別觀點， <u>追求性別平等</u> ，特訂定本計畫。	為積極提升各機關人員性別敏感度，於政策規劃關注性別平等議題、服務提供時落實尊重並維護不同性別、性傾向及性別認同民眾之權益，有必要擴大性別平等訓練(以下簡稱本訓練)實施範圍，爰修正本點。
二、 <u>本計畫所稱各機關，指下列之機關(構)、學校、行政法人及事業機構：</u> (一) <u>行政院及所屬各機關(構)。</u> (二) <u>直轄市政府、縣(市)政府、鄉(鎮、市)公所、直轄市山地原住民區公所及其所屬機關(構)。</u> (三) <u>公立學校。</u> (四) <u>行政法人。</u> (五) <u>公營事業機構。</u>	二、 <u>行政院及所屬各機關、直轄市及縣(市)政府(以下簡稱各主管機關)應將性別主流化訓練(以下簡稱本訓練)納入年度訓練計畫實施。</u>	一、實施本訓練之範圍，由行政院及所屬各機關、直轄市及縣(市)政府擴大為行政院所屬各機關(構)、鄉(鎮、市)公所、直轄市山地原住民區公所及其所屬機關(構)，爰增訂第一款及第二款。 二、考量公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位；行政法人、公營事業機構設立目的為執行特定公共事務，皆有必要納入本計畫以實施本訓練，爰增訂第三款至第五款。 三、現行本點後段規定修正

三、本計畫實施對象為各機關<u>工作滿九十日曆天以上之人員</u>，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：<u>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)。</u> <u>公立學校教師、軍職人員及財團法人法第二條第二項所定政府捐助之財團法人之人員</u>，得由各該主管機關自行參照本計畫辦理。 <u>各機關辦理性別平等訓練(以下簡稱本訓練)</u>，得邀請受委託行使公權力之團體或個人及機關內非屬第一項之人員參訓。	三、本計畫實施對象為各<u>主管機關及所屬機關學校(以下簡稱各機關)</u>公務員，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。 <u>公營事業機構人員及公立學校教師</u>，得由各該主管機關自行參照本計畫辦理。	移列第八點第一款。 一、配合本計畫擴大實施範圍，明定各機關工作滿九十日曆天以上之人員為實施對象，爰修正第一項序文。又須接受本訓練之人員，除政務人員、一般公務人員外，尚包括其他專任人員，即各機關自僱但不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察、工友(含技工、駕駛)，惟不包含因勞務承攬、勞動派遣而非直接由機關僱用之人員，爰增訂第一項第三款。 二、考量公立學校教師依「性別平等教育法」、軍職人員依「國軍法治教育實施要點」，已施以性別平等教育，財團法人法第二條第二項所定政府捐助之財團法人屬私法人，爰公立學校教師、軍職人員及上開政府捐助之財團法人之人員，不納入本計畫，惟各該主管機關得參照本計畫另行規劃辦理訓練；另公營事業機構人員、公立學校職員應接受各機關辦理之本訓練，爰修正第二項。 三、為擴大本訓練成效，各機關辦理本訓練，得邀請受委託行使公權力之團體或個人及機關內非
---	--	---

		屬本點第一項之人員參訓，增訂第三項規定。
四、各機關 <u>辦理本訓練應</u> 評估人員需求，設計規劃引發學習興趣之課程，內容需結合性別及機關主管業務，並提供學習回饋方式。	四、各機關 <u>宜</u> 評估所屬人員需求，設計規劃引發學習興趣之課程，內容需結合性別及機關主管業務，並提供學習回饋方式。	為強化各機關評估參訓人員需求之責任，俾有效規劃適宜之課程，爰修正本點。
五、各機關辦理本訓練，得視實際需要，依下列 <u>多元形式</u> 進行： (一) <u>專題講演</u> ：利用集會等活動，舉辦本訓練課程之相關講演或研習。 (二) <u>團體討論</u> ：利用座談、電影 <u>欣賞及導讀</u> 、 <u>展覽表演之導覽及賞析</u> 、 <u>案例研討工作坊</u> 、 <u>交流會</u> 、 <u>集會</u> 、 <u>社團或讀書會</u> 等多元化方式，就本訓練課程之相關議題進行討論。 (三) <u>網路學習</u> ：利用各機關或各訓練機構開發之本訓練網路學習課程實施。 <u>前項第一款及第二款，得以專班（開辦本訓練課程專班）或隨班（於辦理各項訓練時，列入本訓練課程）訓練辦理。</u>	五、各機關辦理本訓練，得視實際需要，依下列 <u>方式</u> 進行： (一) <u>專班訓練</u> ：開辦本訓練課程專班。 (二) <u>隨班訓練</u> ：於辦理各項訓練時，列入本訓練課程。 (三) <u>網路學習</u> ：利用各機關或各訓練機構開發之本訓練網路學習課程實施。 (四) <u>專題講演</u> ：利用集會等活動，舉辦本訓練課程之相關講演或研習。 (五) <u>團體討論</u> ：利用座談、電影賞析、案例研討工作坊、交流會、集會、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。	一、為引導各機關透過辦理多元形式訓練，提升訓練成效，爰酌修本點。 二、現行第一款及第二款「專班訓練」、「隨班訓練」規定，係訓練之開班方式，與訓練之進行方式有別，爰修正移列第二項。
六、課程及師資： (一)本訓練之課程分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目	六、課程及師資： (一)本訓練之課程分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目	一、配合本計畫名稱修正，酌修第一款文字。 二、行政院性別平等會網站已提供及整合行政院、

標在<u>促進人員具備性別平等意識及概念</u>；進階課程之目標在<u>使性別平等之理念、目標與操作架構與業務工作相結合</u>，課程內容如附表。 (二)本訓練之課程單元、師資參考名單及性別平等參考教材，<u>整合於行政院性別平等會網站供參考運用</u>。	標在<u>使公務員具備性別主流化之基本概念</u>；進階課程之目標在<u>使性別主流化之理念、目標與操作架構與業務工作相結合</u>，課程內容如附表。 (二)本訓練之課程單元、師資參考名單及<u>優良性別平等參考教材</u>，<u>置於行政院性別平等會網站、公務人員終身學習入口網站及教育部性別平等全球資訊網等相關網站</u>。	中央部會及地方主管機關辦理性別平等訓練資訊及資源供各界參考運用，爰修正第二款文字。
七、各機關應就不同對象，規劃不同訓練方式，<u>每人每年至少施以二小時之課程訓練</u>。<u>對政務人員之訓練，得以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參加性別平等相關會議方式辦理</u>。<u>性別平等業務人員及性騷擾防治業務人員</u>，每年應施以六小時以上之進階課程訓練，其中<u>性騷擾防治業務人員之訓練，應包含二小時以上之性騷擾防治課程</u>。 <u>各機關就已參加基礎課程訓練之人員，宜自行辦理或薦送其他機關施以進階課程；並宜</u>	七、各機關應就不同對象，規劃不同訓練方式： (一)<u>政務人員每年應施以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參加性別平等相關會議</u>。 (二)<u>一般公務人員每年應施以二小時以上之課程訓練；曾參加基礎課程訓練之人員，宜施以進階課程訓練</u>。 (三)<u>辦理性別平等業務相關之一般公務人員</u>，每年應施以六小時以上之進階課程訓練。 本訓練除由各機關自行辦理外，亦得由行	一、考量政務人員為國家政策之決策人員，人民對政務人員之言行表現期待甚高，為提升性別平等意識，明定政務人員每年最低應受訓練時數，並得以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參加性別平等相關會議方式辦理；又為強化機關辦理性騷擾防治業務人員之專業知能，增訂性騷擾防治業務人員每年應接受六小時以上之進階課程訓練，其中應包含二小時以上之性騷擾防治課程，爰修正第一項。 二、各機關就已參加基礎課程訓練之人員，宜自行

<u>依本訓練需求發展與業務關聯之教材。</u> 本訓練除由各機關自行辦理外，亦得由行政院、公務人力發展學院及其他機關培訓之，以利推廣。	政院、公務人力發展學院及其他機關培訓之，以利推廣。	辦理或薦送其他機關施以進階課程，並宜依本訓練需要發展與業務相關之教材，爰修正第一項第二款後段規定，增訂為第二項。 三、現行第二項移列第三項。
八、管制考核之方式如下： <u>(一)本計畫應納入各機關年度訓練計畫，且各機關應自行管考訓練辦理情形，並督導所屬機關(構)依本計畫辦理訓練。</u> <u>(二)各機關辦理本訓練及督導所屬機關(構)之情形，納入行政院性別平等業務輔導考核(獎勵)作業。</u>	八、管制考核之方式如下： <u>(一)各主管機關辦理本訓練情形，納入行政院性別平等業務輔導考核。</u> <u>(二)各主管機關於每年一月底以前彙整上年度所辦理本訓練情形提送行政院。</u>	一、為利各機關落實執行本計畫，各機關應將本計畫納入年度訓練計畫，且應自行管考訓練辦理情形，以及督導所屬機關(構)辦理訓練，爰整併現行第二點後段規定修正第一款。 二、考量行政院性別平等業務輔導考核(獎勵)作業係定期評核各機關辦理本訓練情形，已每二年定期追蹤人員參訓情形，為簡化行政作業，取消現行每年提送作業規定，爰將現行第一款規定移列第二款並酌予修正文字，另刪除現行第二款規定。
九、各機關辦理本訓練所需經費於年度相關經費項下<u>支應</u>。	九、各機關辦理本訓練所需經費於年度相關經費項下<u>勻支</u>。	本點酌作文字修正。
十、各機關開辦相關課程，<u>宜邀請</u>下列人員參訓： <u>(一)各直轄市、縣(市)政府性別平等委員會、女性權益促進委員會、婦女權益促進委員會、性別平等教育委員會及</u>	十、各機關開辦相關課程，得供下列人員參訓： <u>(一)各直轄市、縣(市)政府性別平等委員會、女性權益促進委員會、婦女權益促進委員會、性別平等教育委員會及</u>	一、為鼓勵各機關加強邀請本點各款人員參加訓練，藉由共享性別平等訓練資源，共同提升性別平等意識，爰修正本點序文。 二、依各部會性別平等專案小組運作原則第一點規

就業歧視評議委員會委員或相關業務人員。 (二)民間婦女或性別相關團體之理(董)、監事或主要幹部人員。 (三)各機關之性別平等專案小組及<u>工作小組之民間委員</u>。	就業歧視評議委員會委員或相關業務人員。 (二)民間婦女或性別相關團體之理(董)、監事或主要幹部人員。 (三)各<u>主管</u>機關之性別平等專案小組民間委員。	定，設有性別平等工作小組之機關，亦宜邀請該小組之民間委員參訓，爰修正第三款。
---	---	---

第六點附表：「性別平等基礎及進階課程內容分類表」修正對照表

修正規定			現行規定			說明
區分	課程分類	課程內容	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	基礎課程	性別平等政策概論	性別平等政策綱領概論	一、配合性平三法修正及性別平等政策綱領關注不同性別者權益，新增性騷擾防治、多元性別等相關課程，分別納入基礎課程及進階課程，以促使各機關人員加強性騷擾防治意識及對多元性別者的認識及。 二、配合性別
		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）		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			婦女運動歷史發展	
		性騷擾防治法規及意識			性騷擾防治法規及意識	
	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		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	
	認識多元性別	認識多元性別者及其面臨的生活處境			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）	
	性別主流化工具與實例運用	性別統計		性別主流化工具與實例運用	性別統計	
		性別分析			性別分析	
		性別預算			性別預算	
		性別影響評估（含實例運用）			性別影響評估（含實例運用）	
		性別議題政策規劃			性別議題政策規劃	
		（含預算之審議、研究發展推動、			（含預算之審議、研究發展推動、	

進階課程		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)	進階課程	性別平等政策綱領各領域專案研討	權力、決策與影響力	平等政策綱領於110年修正函頒，將原七大領域凝聚為六大領域，並修正文字。 三、新增消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)與業務之關連與應用、交叉歧視案例之課程。 四、配合計畫名稱修正，爰修正說明欄之年度計畫名稱。		
	性別平等政策綱領各領域專案研討	權力、決策與影響力			就業、經濟與福利			
		就業、經濟與福利			<u>人口、婚姻與家庭</u>			
		教育、 <u>媒體與文化</u>			教育、 <u>文化與媒體</u>			
		人身安全與司法			人身安全與司法			
		健康、醫療與照顧			健康、醫療與照顧			
		環境、能源與科技			環境、能源與科技			
		消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討			直接、間接歧視與實質平等的意涵		直接、間接歧視與實質平等的意涵	
	法規檢視案例			法規檢視案例				
	暫行特別措施及案例討論			暫行特別措施及案例討論				
	<u>CEDAW與業務之關連與應用</u>							
	<u>交叉歧視(含多元性別、身心障礙、原住民、新住民等)案例</u>							
	<u>多元性別權益保障</u>	<u>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</u>		消除對多元性別者歧視政策、措施及案例				
	說明：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。							

進階課程	性別平等政策綱領各領域專案研討	權力、決策與影響力	平等政策綱領於110年修正函頒，將原七大領域凝聚為六大領域，並修正文字。 三、新增消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)與業務之關連與應用、交叉歧視案例之課程。 四、配合計畫名稱修正，爰修正說明欄之年度計畫名稱。		
		就業、經濟與福利			
		<u>人口、婚姻與家庭</u>			
		教育、 <u>文化與媒體</u>			
		人身安全與司法			
		健康、醫療與照顧			
		環境、能源與科技			
		消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討		直接、間接歧視與實質平等的意涵	直接、間接歧視與實質平等的意涵
	法規檢視案例			法規檢視案例	
	暫行特別措施及案例討論			暫行特別措施及案例討論	
	<u>CEDAW與業務之關連與應用</u>				
	<u>交叉歧視(含多元性別、身心障礙、原住民、新住民等)案例</u>				
	<u>多元性別權益保障</u>	<u>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</u>		消除對多元性別者歧視政策、措施及案例	
	說明：各機關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。				