

# 「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫

行政院 104 年 11 月 25 日院臺性平字 104000152157 號函核定

## 壹、計畫緣起

為提升性別人權標準，落實性別平等，我國於 96 年 2 月 9 日由總統批准加入 CEDAW，並於 100 年 6 月 8 日總統令公布 CEDAW 施行法，自 101 年 1 月 1 日起施行。

依據 102 年 3 月「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利公約」(兩公約)第 1 次國家報告國際專家提出結論性意見與建議第 18 點建議 CEDAW 與國內相關法令應列為所有政府機關之教育與訓練；第 26 點建議政府應採取全面性措施，確保社會整體和政府各部門與各層級的司法體系能深知 CEDAW 所規定的女性權利、實質性別平等與間接歧視的概念，並運用暫時特別措施以加速達到事實上平等的義務。

依 103 年 6 月 CEDAW 第 2 次國家報告，國際專家提出總結意見與建議第 10 點建議我國進行 CEDAW 訓練課程的影響評估，以檢視相關教育訓練應用於實際業務之情形，並依評估結果在 CEDAW 的訓練上作出相對應修正。

另依總統府人權諮詢委員會教育訓練小組於兩公約之「就結論性意見與建議教育訓練相關點次政府機關回應之評論報告」中，建議 CEDAW 教材之內容編排，宜視各機關業務內容不同而製作不同之教案，並建議各機關將實際落實性別觀點的案例收集成冊，俾供各機關辦理教育訓練時使用；另應持續蒐集各種性別統計資料，並將相關統計分析結果融入教材及教育訓練課程。

## 貳、教育訓練

### 一、統籌及主辦機關

(一) 統籌單位：行政院性別平等處

(二) 主辦機關：行政院所屬機關（以下稱中央部會）及各直轄市、縣（市）政府

二、實施對象：中央部會及各直轄市、縣（市）政府公務人員

三、辦理期間：105 年至 108 年

### 四、辦理方式

#### (一) 訓練目標

1. 促進各機關同仁瞭解 CEDAW 條文、一般性建議與所負責業務之關聯性，學習將 CEDAW 運用於業務工作中，並引用 CEDAW 作為法律、政策之措施參考架構。
2. 學習辨識直接與間接歧視，俾各機關施政時避免產生性別歧視，進而規劃消除社會、文化及生活中既有的歧視。
3. 認識暫行特別措施、作法及相關案例。

#### (二) 訓練內容

1. 直接歧視與間接歧視
  - A. 辨識直接歧視與間接歧視
  - B. 國家義務
  - C. 如何消除直接與間接歧視
  - D. 業務相關案例
2. 暫行特別措施
  - A. 何謂暫行特別措施
  - B. 暫行特別措施的重要性
  - C. 擬定暫行特別措施步驟

#### D. 國內外案例

3. 各機關業務與 CEDAW 關聯性
4. 如何運用 CEDAW 於機關業務及施政

#### (三) 製作教材

##### 1. 行政院性別平等處 (105 年 2 月完成)

###### (1) 編撰法規檢視案例彙編

彙整法規檢視確定不符合 CEDAW 之案例，編撰案例彙編，提供各主辦機關做為教材參考。

###### (2) 編輯通用教材

內容包括各機關共同訓練部分，含：辨別直接歧視與間接歧視、暫行特別措施。

###### (3) 製作數位學習課程

- A. 行政院性別平等處已委託行政院人事行政總處公務人力發展中心完成製作數位學習課程，含「CEDAW 第 11 條工作平等權利」、「CEDAW 第 5 條社會文化之改變與母性之保障」及行政院人事行政總處公務人力發展中心製作「CEDAW 施行法-實質平等、直接與間接歧視」、「CEDAW 施行法-暫行特別措施及案例」上載於「e 等公務園」等數位學習網站。另委託行政院人事行政總處地方研習中心製作之「性別與社會福利」線上學習課程，預定於 105 年完成並上線。
- B. 未來將持續製作不同主題之 CEDAW 教育數位課程，以落實及推廣 CEDAW 教育。

##### 2. 中央部會 (105 年 8 月完成)

###### (1) 製作 CEDAW 教育訓練教材

- A. 中央部會參考行政院性別平等處編撰法規檢視案例彙編及通用教材等，依主管業務範疇，彙整編製與部會業務相關之 CEDAW 條文、一般性建議(擇重點納入)、直接與間接歧視及暫行特別措施等案例，作為機關內性別平等教育訓練教材。
  - B. 教材內容可參酌 CEDAW 國家報告、法規檢視案例、性別主流化實施成果、性別平等政策綱領、本院性別平等會、部會性別平等專案小組或婦女/性別團體關心議題、新聞報導等，編寫後並需提報各部會性別平等專案小組通過，公布於部會性別主流化網頁，供各縣市政府參考。
3. 直轄市、縣(市)政府(105年12月完成)
- (1) 各直轄市、縣(市)政府可參考行政院性別平等處及部會教材提供所屬機關所需人員教材，並可加入地方需求及特色。
  - (2) 鼓勵各直轄市、縣(市)政府積極自製教材，將教材公布於網頁並供其他縣市參考運用之縣市，於行政院性別平等處推動性別平等輔導獎勵之宣導相關項目加分 30~50%。

#### (四) 訓練方式

- 1. 一般公務人員
  - (1) 培訓課程：法律平等與實質平等、直接與間接歧視、暫行特別措施(含案例)。
  - (2) 課程進行方式：以講師授課方式進行，亦鼓勵部分時數以案例進行分組討論，提升運用 CEDAW 於研擬計畫案、法案及業務推動之能

力。

2. 高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)  
以工作坊、座談、研討方式進行培訓，針對各級政府機關主管人員、簡任以上人員就主管業務與CEDAW之關聯性，進行討論或情境案例分組討論，深入探討如何改善或避免性別歧視觀念，融入相關業務規劃。

### 參、成效評核

為評估各機關辦理 CEDAW 教育訓練之成效，採量化及質化評估方式進行評核：

- 一、CEDAW 課程參訓率(%)：計算實體課程及數位課程參訓率，針對一般公務人員、高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)等分別計算，詳如下表。

機關別	辦理期間	對象	評核基準				
中央部會	106-108年	一般公務人員 <sup>1</sup>	106-108年3年內受訓涵蓋率至少達50% <sup>2</sup> (含實體、數位課程，每人至少3小時) 備註： 1. 實體課程需符合本計畫訓練內容，不含CEDAW概論課程，且性平考核時將依機關人數規模計算，至少達下列標準：				
		高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)					
直轄市政府	106-108年	一般公務人員	<table border="1"><thead><tr><th>機關人數</th><th>實體課程參訓比率</th></tr></thead><tbody><tr><td>未滿1,000人(含)</td><td>40%</td></tr></tbody></table>	機關人數	實體課程參訓比率	未滿1,000人(含)	40%
		機關人數		實體課程參訓比率			
未滿1,000人(含)	40%						
高階公務人員(含主管人員、							

<sup>1</sup>為使本計畫落實推動，參考「行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點」調整本計畫一般公務人員之認定範圍。該要點第二點適用對象為本院及所屬各機關(構)、學校之下列人員：

- (一) 依法任用、派用之有給專任人員。
- (二) 依法聘任、聘用及僱用人員。
- (三) 公務人員考試錄取人員。

前項機構不包括公營事業機構；前項第二款人員，不包括公立學校教師。

<sup>2</sup>考量各部會及各直轄市、縣(市)政府性質及規模不一，同意各機關若有特殊原因提出可達成之受訓涵蓋率。相關機關自提受訓涵蓋率如下：國防部一般公務人員參訓率以國防部本部為計算範圍、外交部一般公務人員參訓率以工作地點為國內之同仁為計算範圍。

		簡任以上人員)	1,001-5,000 人	30%且至少 400 人
縣(市)政府	106-108 年	一般公務人員	5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人
		高階公務人員 (含主管人員、 簡任以上人員)	10,001 人以上	15%且至少 2,000 人
			2. 數位課程僅限於本計畫貳、四、(三) 1、(3)所列之數位課程。	

二、參訓者學習成效評估平均分數(含滿意度調查):為評估參訓者對 CEDAW 知識之吸收程度及訓練之有效性及滿意程度,由行政院性別平等處提供測驗問題題庫及回饋意見表供各機關參考,各機關可自行增加測驗問題,並視需要時擇選使用。

#### 肆、獎勵措施

- 一、本計畫實施情形(含教材及訓練成效),將併入「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」於 106、108 年度輔導獎勵部會,及「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」(暫定)於 107、109 年度輔導獎勵各直轄市、縣(市)政府之評審項目內容,並於相關作業表件上請各機關提供相關資料。
- 二、行政院性別平等處將於上開輔導獎勵計畫之評審作業,請各機關提供相關資料,擇選編製教材、辦理教育訓練之優勝及佳作若干名,提供獎金或獎品予以獎勵;另有關行政獎勵,將函請機關獎勵相關人員。

#### 伍、經費

- 一、統籌單位:由行政院性別平等處業務費項下支應。
- 二、各機關:由各機關編列經費支應。

陸、本計畫奉核後實施,修正亦同。