

執行性平業務的先修課： 認識性別主流化

2025/05/28於

國家防災中心

講師：黃淑怡

國立臺灣科技大學

通識教育中心助理教授



No country can
truly develop if
half its
population is
left behind

Justine Greening
UK Development Secretary @ Davos, 2016



執行性平業務的先修課：課程大綱

- 回顧性別主流化的歷史(發展背景及運作機制、國內法化歷程與運作)
- 基本功：蒐集性別統計資料、進行性別分析
- 中央：臺灣法律因進行性別分析而修法的例子
- 地方：臺北市
- 國際：加拿大

聯合國《世界人權宣言》1948

- 中心思想 (§1)：人人生而自由，在尊嚴和權利上一律平等
- 平等原則 (§2)：人人有資格享受本宣言所載的一切權利和自由，不分種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍或社會出身、財產、出生或其他身分等任何區別。
- 公民、政治、權利
(§3)：人人有權享有生命、自由和人身安全。
(§4)：任何人不得使為奴隸或奴役；一切形式的奴隸制度和奴隸買賣，均應予以禁止。
(§7)：法律之前人人平等，並有權享受法律的平等保護，不受任何歧視。人人有權享受平等保護，以免受違反本宣言的任何歧視行為以及煽動這種歧視的任何行為之害。

UN/19500/28

UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS

*Adopted and proclaimed by the General Assembly
of the United Nations on the tenth day of
December 1948*



FINAL AUTHORIZED TEXT

1968 婦女地位委員會成立後 衡諸世界情勢，
決定先著眼於四大急需改善婦女權益

參政權：女性在本國不具或極少政治參與權

人格權：法律上不承認女性個人權益或家庭中平等權

受教權：受教權益不受保障

工作權：缺乏職業培訓機會、職場遭受諸多不平等待遇

聯合國九大核心國際公約-猜猜那些公約我國已國內法化?

順序	中文名稱 (中文簡稱)	英文名稱 (英文簡稱)
1948年12月9日	《防止及懲治滅絕種族罪公約》 (針對滅絕種族罪)	Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide (Genocide Convention)
1965年12月21日	《消除一切形式種族歧視國際公約》 (終結種族歧視)	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD)
1966年12月16日	《公民權利和政治權利國際公約》 (正面表列公民權)	International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)
1966年12月16日	《經濟、社會及文化權利國際公約》 (闡釋經濟社會文化權)	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)
1979年12月18日	《消除對婦女一切形式歧視公約》 (終結婦女歧視)	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)
1984年12月10日	《禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約》 (終結酷刑)	Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CAT)
1989年11月20日	《兒童權利公約》 (正面表列兒童權)	Convention on the Rights of the Child (CRC)
1990年12月18日	《保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約》 (保障國際移工)	International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICRMW)
2006年12月13日	《身心障礙者權利公約》 (正面表列身心障礙者權利)	Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)
2006年12月20日	《保護所有人免遭強迫失蹤國際公約》 (防治國家濫權)	International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance (ICPPED)

強調
性別
平等

國際人權公約的共通原則

普世不可剝奪

- Only if you are human being.

相互關聯不可分割

平等不受歧視

既為權利亦為義務（特別強調國家責任）

- 尊重：國家必須避免干涉或限制民眾享有人權
- 保護：國家必須保護個人與群體的人權不被剝奪或侵犯
- 落實：國家必須積極採取行動協助民眾享有基本人權

第一部分： 《消除對婦女一切形式歧視公約》 CEDAW 發展背景及運作機制



除了性別正義的面向外，《消除對婦女一切形式歧視公約》還具有重大歷史意義。冷戰時期，美蘇兩大陣營間存在高度緊張的地緣政治對抗，除了《世界人權宣言》的權利清單因意識形態差異而被硬生生拆成兩公約外，許多建構人權體制的藍圖大抵停滯了十幾年，各國公民社會才終於又等到《消除對婦女一切形式歧視公約》的通過與生效。

文字摘錄自《隱性歧視：用人權實踐平等，消弭藏在生活、文化之下的性別歧視》序言

CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

消除對婦女一切形式歧視公約

- 1945年：《聯合國憲章》提及男女平等；
- 1946年聯合國經濟及社會理事會（ECOSOC）的一個職能委員會，成立一專門負責促進性別平等和婦女賦權，聯合國婦女地位委員會（Commission on the Status of Women, CSW），主要職責包括制定政策建議、監督和推動全球婦女權利的進展；
- 1967年，聯合國通過了《消除對婦女歧視宣言》，並無法律約束力；
- 1970年代美國與歐洲興起第二波女性主義運動，並擴及全球。聯合國也認為要有一個保障婦女且具拘束力的全球公約。
- 聯合國於1979年12月通過的一項國際條約，1981年9月3日正式生效。
- 婦女權利的國際法典、聯合國聯合國第二大人權公約，僅次於兒童權利公約。

實踐性別平等不能只靠喊口號：需要策略與工具

性別主流化 Gender Mainstreaming (GM)首度提出

- 1985年 UN 第三次婦女大會

會員國正式使用性別主流化作為政策研擬工具和策略

- 1995北京宣言暨行動綱領

評估任何計畫的行動(立法、政策或方案)在各領域和層次對男女影響與目標進程

- UN社會經濟理事會對GM的定義

CEDAW公約架構-六大部分

一：第1-6條	定義歧視、規範一般性義務 (直接歧視、間接歧視、交叉/織歧視)	四：第15-16條	保障法律之前及婚姻與家庭生活的平等
二：第7-9條	保障政治與公共生活中的平等 (形式平等、保護主義平等、矯正正式平等、實質平等)	五：第17-22條 監督機制	建立消除對婦女歧視委員會和國家監督機制
三：第10-14條	保障社會與經濟領域的平等	六：23-30條 一般條款： 形式與程序事項	公約效力範圍、開放對象、生效規定。

§1-§16為實質條款

性別主流化

價值

策略

工具

性別平等

性別主流化

性別統計
(基礎)

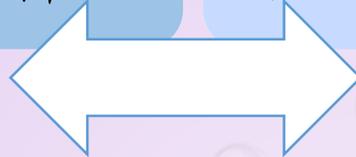
性別分析

性別影響評估

性別預算

性別專案小組

性別意識培力



作為亞洲性別平等之冠的台灣

性別平等業務推動—**基本權利**的保障



(性平處網頁公布
之相關政策及法規)



基本功：進行性別統計資料蒐集

公務統計

1

定期蒐集
不定期蒐集



2

抽樣調查

各機關委託研究案

3 普查

例：人口及住宅普查、工業及服務業普查

性別分析3個基本概念

生理性別 (Sex)

生物層面的差異：
如男性、女性、雙性人
，關注**不同生理性別**是
否存在經驗差異。

思考：(廁所數量、設備)
相關設施設備、制度以及
政策的設計及制定，是否
以這些差異作為基礎？

社會性別 (Gender)

社會層面的差異：
受社會文化所影響，如性別
角色、性別刻板印象等，關
注**一個人的社會性別**如何被
看待。

思考：
對社會性別角色的期待
是否造成壓迫？如果有
的話，要如何改善？

交織性 (Intersectionality)

關注**性別與其他面向**：(如
：年齡、族群、地區、性別
認同、性傾向、性別氣質、
障礙情形等)**相互關聯情形**

思考：
每個人的社會位置、與生俱來
的特質或後天經驗，造成每個
人的特殊性及不同需求。如何
改善多重弱勢者的社會處境？

交叉/織性

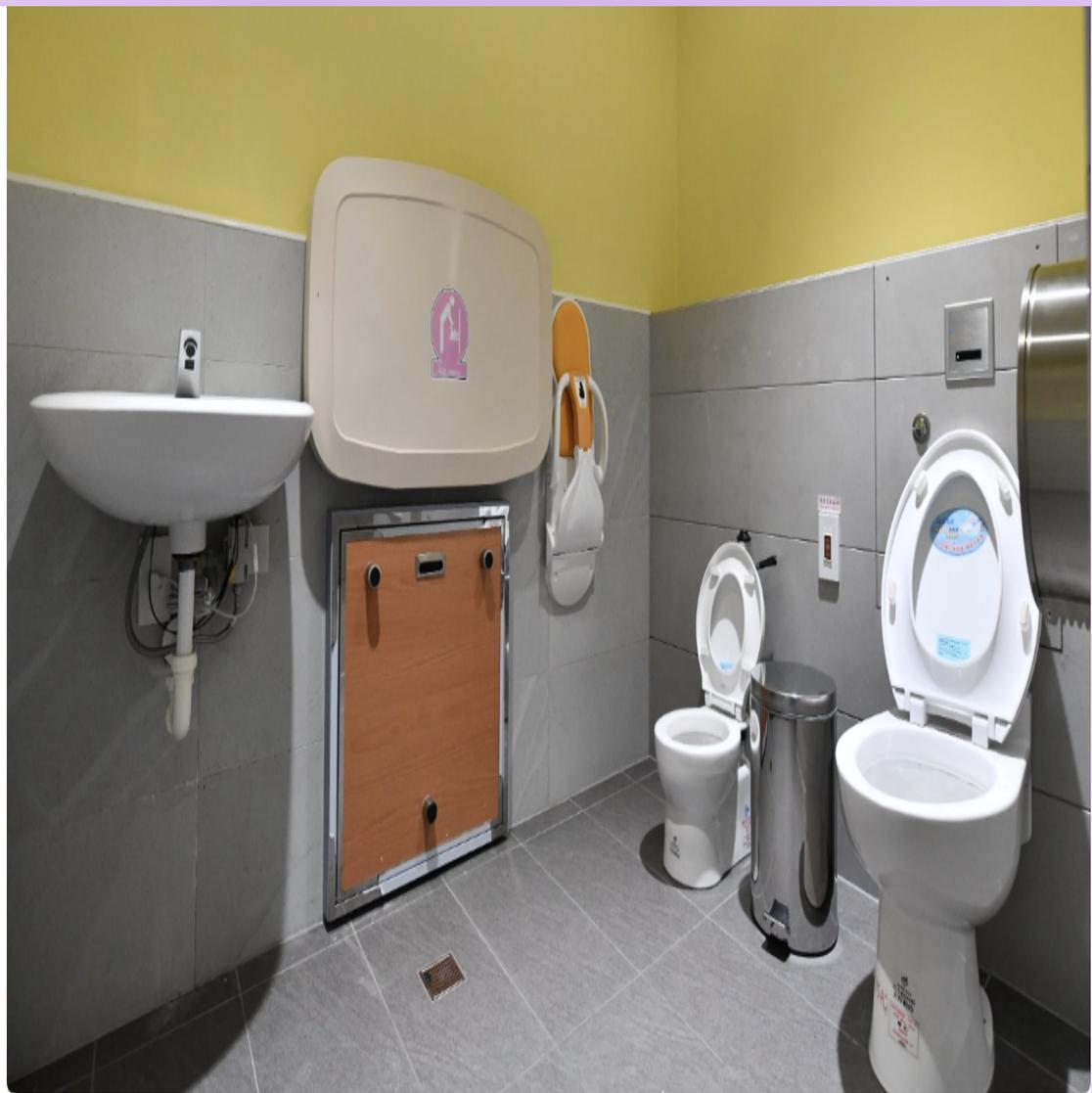
- 多元交織性（Intersectionality）或稱為交叉性。
- 由多個個人身份的組合所引起的特殊歧視和壓迫。
- 因為性別、種姓、性、種族、階級、宗教、殘疾、外貌以及身高而受到歧視。



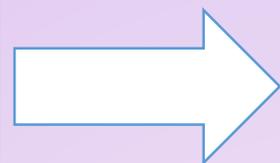
新聞連結

<https://news.pts.org.tw/article/648536>

無障礙廁所設置照護床的需求



▲ 親子共用、全齡友善設備



照片取自新
北市政府施
政成果網



▲ 無障礙廁所內設置高品質的照護床、無障礙升降洗手台

從照護床的需求看落實交織性的性別平等

- <https://youtu.be/7c8jsqyEmQQ?si=vJPRK3IYQ9zY60Zb>
- 台灣障礙女性平權連線聲明：
- 障礙女性遇到每日如廁的生理需求時，無論是需導尿、換經期衛生用品、尿布，經常因為沒有乾淨安全的平台協助，必須在短暫的時限內就要回家，或是選擇不喝水及憋尿，使得障礙女性們在社會參與受阻礙，以及健康受損。
- 照護床的設置有無，決定了許多障礙女性能否安心、安全、健康的在社區中生活。
- 邁向超高齡社會的台灣，若要讓所有人到老年都能安心出遊，無障礙廁所必須回應不同性別、年齡、身心障別交織性差異的真實需求。

性別分析是……

01

將性別平等觀點融入每項政策或方案規劃、制定及評估的各個過程中

02

改變性別中立的迷思，以性別為基礎的分析（Gender-based analysis）

03

分析不同性別在經濟、社會、文化、政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因，並考量多元交織的不同因素，辨認其差異和需求。

04

對性別處境之議題提出相關改善策略，包括制定政策、調整業務等。

性別分析修法案例一： 看似中性的法律、政策，實際上產生歧視婦女的效果



- 例一：
- 婦女新知基金會在 1983 年《婦女新知》第 13 期特刊號提到，在嘉義監獄女監牢房的受刑人中，約有 30% 是因違反《XX法》而入獄。
- 請各位學員猜猜，是哪條法律讓多數女性失去人身自由？

讓異性戀女性代男人入獄的1986年前的《票據法》

去識別化：認票不認人

- 男性以伴侶、配偶或其女性親屬的名義申請營業執照並開戶簽發支票，遇週轉不靈、不慎跳票，掛名女性便成代罪羔羊。
- 「違反票據法而坐牢的婦女，她們各有不同的境遇，有人為情人，而願意為他坐牢，...被判刑**十七年又五個月**...」該報導也提到不少女性受刑人，因子女乏人照顧，只好帶著年幼小孩服刑.. 媒體報導
(文字取自司法院臉書專頁)

「郎君玩票觸國法·妾身繫獄鐵窗寒」



圖片日期：1983-09-21

圖片來源：聯合報3版新聞漫畫

讓異性戀女性代男人入獄的1986年前的《票據法》

加重刑期讓男人更不願承擔責任

- 自1929年制定《票據法》以來，刑度部分歷經1960年、1973年、1977年三次修法。
- 從一開始的「科以罰金」到「三年以下有期徒刑、拘役或科或併科罰金」，刑度越修越重。
- 到了1985年，在當年終結的25萬件刑事案件中，竟有高達70%、近17萬件皆違反《票據法》的案件。

鐵窗望月終判到雲霧散開

- 1987年1月施行修訂新法
- 刪除未履行支票債務的刑罰
- 赦免了千餘名票據犯得以出獄
- 結束自1960年4月4日實行以來
- 長達27年的票據刑罰

性別分析修法案例二： 看似中性的法律、政策，實際上產生歧視婦女的效果



水墨畫作者：游善富

- QA：直至2020年5月底，大法官在司法院釋字第791號解釋宣告《刑法》第239條「通姦、相姦罪」及相關的《刑事訴訟法》第239條但書規定違憲，應立即失效之前，為何《刑法》第 239 條通姦罪為何實質上對於女性造成間接歧視？

讓女人為難女人，外遇老公安全下莊的刑法通姦罪

開後門讓犯錯男人逃走的法律

- 《刑法》§239：「有配偶而與人通姦者，處1年以下有期徒刑。其相姦者亦同。」
- 《刑事訴訟法》§239條但書：「但刑法第239條之罪，對於配偶撤回告訴者，其效力不及於相姦人。」
- 告的時候告一雙，撤告時卻獨留一人（通常是生理女性的相姦人）。

國立台北大學法律系：官曉薇教授

- 通姦罪處罰之性別統計分析研究報告指出：被告的男女比例，在偵查開始階段的男性被告略高於女性被告，經過偵查終結和審判階段之後，直到最後判決結果，受有罪判決女性高於男性。每處罰100位通姦罪女性時，僅81位男性受罰。
- 當男性外遇時，男性通姦被告的撤回率超過 5 成，但同案女性相姦者的撤回率卻不到 3 成；當女性外遇時，對女性通姦被告的撤回率約 4 成，但同案被告的男性相姦者不到 2 成。

讓女人為難女人，外遇老公安全下莊的刑法通姦罪

甚至讓權勢性侵犯配偶因此獲利

- 1994年，國立台灣師範大學爆發教授性侵案，受害女學生鼓起勇氣公開教授犯行，卻被教授的妻子提告相姦罪，並以妨害家庭為由求償，最後女學生被判決有罪，必須賠償該師配偶50萬元。

釋字第 791 號解釋摘錄

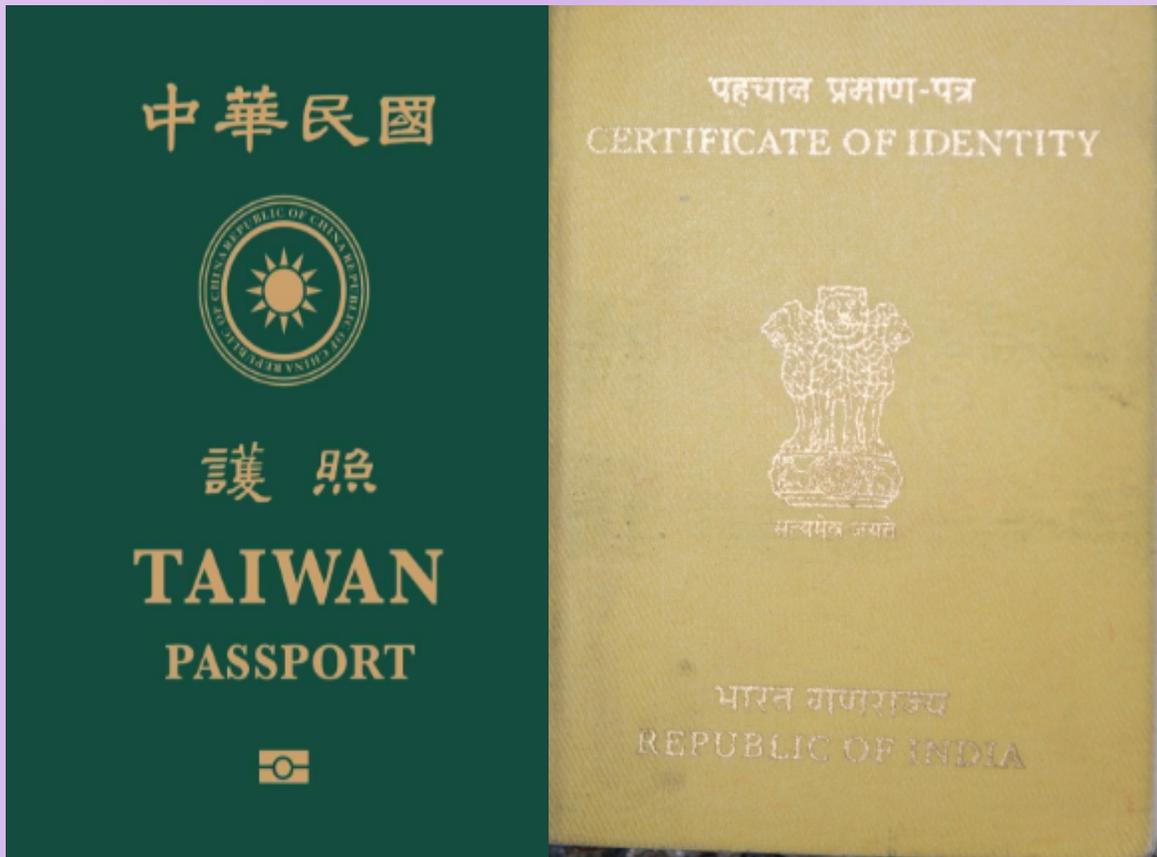
- 通姦罪、相姦罪跟相關配套規定，雖是性別中立的規定，男女人數理應相當，但是長年實際適用的結果，女性受判決有罪的總人數明顯多過男性。
- 《刑事訴訟法》第239條但書允許告訴人只對通姦配偶撤回告訴的規定，長期以來使得被《刑法》第239條處罰的人，呈現性別分布失衡的現象，顯現女性在通姦及相姦罪的訴追、審理過程中，實居於較為不利的處境。因此這兩條規定是不是符合憲法增修條文第10條第6項促進兩性地位實質平等的要求，確實有疑義。

釋字第791號解釋：許宗力大法官協同意見書摘錄

- 「同樣是參與婚外性行為，女性通姦者遭到社會斥為淫娃蕩婦，而男性通姦者都只是犯了「天下男人都會犯的錯」；女性永遠背負著貞節牌坊，要從一而終，通姦根本十惡不赦，沒浸豬籠就算了，還敢奢望得到原諒；而男性腳踏兩條船，不僅容易獲得原諒，甚至為世人所暗自欽羨。更甚者，男性作為通姦人，本是婚外性行為不可或缺的參與者.....在一幕幕社會新聞的版面上，我們只會看到女性通姦配偶洗門風」的新聞，卻幾乎未曾聽聞男性通姦配偶也同樣被社會期待要「洗門風」，就是信手拈來的一例。這個社會顯然還有很長一段需要共同學習成長的路要走。」



交織性的性別分析例三(一)： 看似中性的法律、政策，實際上產生歧視婦女的效果



- 為何《國籍法》第19條，第1項和第2項規定違反CEDAW性別平等與有創造無國籍人球之虞？
- 「歸化、喪失或回復中華民國國籍後，除依第九條第一項規定應撤銷其歸化許可外，內政部知有與本法之規定不合情形之日起二年得予撤銷。但自歸化、喪失或回復中華民國國籍之日起逾五年，不得撤銷。」
- 「經法院確定判決認其係通謀為虛偽結婚或收養而歸化取得中華民國國籍者，不受前項撤銷權行使期間之限制。」

國籍權的性別平等

- CEDAW 第九條

1. 締約各國應給予婦女與男子有取得、改變或保留國籍的同等權利。締約各國應特別保證，與外國人結婚或於婚姻存續期間丈夫改變國籍均不當然改變妻子的國籍，使她成為無國籍人，或把丈夫的國籍強加於她。
2. 締約各國在關於子女的國籍方面，應給予婦女與男子平等的權利。

- 2018年第三次國家報告：2013至2016歸化我國國籍人數為十萬六千兩百六十五人，其中女性佔超過總歸化人95%，原國籍以東南亞國家居多，以來自越南最多。
- 因不符合《國籍法》規定歸化申請遭駁回的有136人，女性佔總駁回人數77%，後來有82人重新申請並獲準許可。
- 2022第四次國家報告：共219人的申請遭駁回，主因包括無法確認婚姻真實性、有刑案紀錄、未達合法居留年限等。

移民婦女可能長期因「無國籍」身分受困在台灣

- 「如經過法院判決「假結婚」或是「假收養」，政府將「**終生**」有撤銷新移民國籍的權利，移民姊妹將一輩子生活在失去身份的恐懼之中。這個條文內容看似正義，但卻忽略跨國婚姻結合的實際狀況，移民姊妹往往因申請證件有誤等小問題，或是與親友有糾紛而被舉報「假結婚」，內政部均認定虛偽結婚而撤銷國籍。另移民姊妹對於法律與語言不熟悉，不易打訴訟，且法律文字翻譯和扶助資源缺乏，導致姊妹無法自力救濟，不諳法律的姊妹錯過抗告時限，就會被剝奪國籍。」
- 「2016年11月就有兩則報導指出，台灣先生為了報復新移民姊妹，雖然是真結婚，卻「自首」為假結婚，而這種報復行為背後是因為有政策的支持。假結婚對夫妻雙方的刑罰完全不同，可以隨時被剝奪國籍的新移民姊妹顯然是最大的受害者。當移民姊妹在婚姻裡不被另一半愛護的話，就連政府也要利用政策來趕走移民，在此強烈譴責政府這種肆意剝奪新移民人權的行為。」文字取自[移人](#)



消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)

一、消除歧視 (包含基於性別的暴力)

二、改變性別刻板印象與偏見

三、禁止販賣婦女與使婦女賣淫

四、消除政治與公共生活之歧視

五、教育權

六、工作權

七、健康權

八、經濟與社會福利權

九、農村婦女權益

十、法律平等權

十一、婚姻與家庭生活權

臺北市政府同仁使用員工個別協談 - 1

1 彙集量化資料

- ◎ 104至107年7月底，臺北市政府各機關人員進用人數（39,782人）及使用員工個別協談人數（165人）。

2 性別資料分析

性別、機關多變項交叉分析 （交織性分析）

分析結果舉例：

- ◎ 臺北市政府人員進用人數男性多於女性（1：0.7）。
- ◎ 申請使用員工協談人數男女比例，由104年1：4.4降至107年7月底1：2.6，男性不及女性的一半。
- ◎ 使用率較高者，多數具備社工、心輔知識或受過相關訓練，較瞭解協談的用意及預期效益。性別以女性比例多於男性，機關以社會局同仁人數比率最高

3 性別議題及政策目標

- ◎ 男女因應壓力策略不同：男性有較多情緒壓抑；女性則常尋求社會支持，與家人朋友討論。
- ◎ 推廣協談宣導方式未關注特定性別之困境及需求。

目標設定

- ◎ 提升男性同仁使用員工協談之意願。
- ◎ 總申請協談人數成長10%
- ◎ 破除性別刻板印象。

4 具體建議

- ◎ 至男性同仁較多的機關宣導員工協談方案。
- ◎ 以男性為主要宣導對象，拍攝宣導影片探討男性壓抑內在情緒的思維。
- ◎ 開設員工協助方案教育訓練，提升男性參訓比例。

▲透過方案評估，最後採取至工務局及消防局說明員工協助方案，以及辦理客製化心理健康促進課程

臺北市政府同仁使用員工個別協談 - 2

方案目標	評估指標	可選擇方案		
提升員工協助方案的能見度	A. 男性同仁使用員工協談的比例提升。	1. 員工協談室承辦人至男性同仁比重高的局處，宣傳員工協助方案。	2. 拍攝宣導影片，以男性為主要宣導對象。	3. 每年兩期四個班別員工協助方案教育訓練，提升男性同仁參訓比例。
	B. 總申請協談人數成長10%。	9. 長官提升對協談的了解，對於同仁使用意願將帶來正面助益。	5. 同仁可能不會留意影片內容。	7. 加強主管或人事人員與男性同仁溝通技巧。
		9. 男性同仁比重較高，男性同仁對協談印象佳。	7. 減少對協談的污名化。	5. 回到崗位面臨工作壓力，實際能發揮。

Applying gender-based analysis plus to Employee Assistance Programs: A Canadian perspective

Mary Bartram^a, Jelena Atanackovic^a, Vivien Runnels^a, Ivy Lynn Bourgeault^a, Chantal Fournier^b, Nikolina Kovacina^b, Alain Contant^b, Louis MacDonald^b, Nancy Porteous^b, and Ariane Renaud^b

^aTelfer School of Management, University of Ottawa, Ottawa, Canada; ^bSpecialized Health Services Directorate, Corporate Services Branch, Health Canada, Ottawa, Canada

ABSTRACT

Both workplace mental health and gender equity issues are in the spotlight in Canada as they are internationally. Accordingly, it is timely for Employee Assistance Programs (EAPs) to systematically consider sex, gender, and intersecting identities. Four cross-cutting priorities emerged from a focused analysis of the literature: (1) targeted outreach to men and other priority populations, (2) enhanced gender and diversity training for EAP counselors, (3) digital EAP services to meet preferences beyond face-to-face counseling, and (4) performance and quality improvement of both the EAP process and outcomes. The implications of these are considered using a Canadian case example.

ARTICLE HISTORY

Received 24 April 2019
Revised 4 December 2019
Accepted 30 January 2020

KEYWORDS

Counseling; Employee Assistance Program; gender; mental health; workplace

加拿大性別基礎分析加值工具 五大步驟-1 (GENDER-BASED ANALYSIS PLUS, GBA+)

Problem Identification

I. Define the Issue (Step 1)

1. What is the problem I am trying to solve with the initiative being developed?
2. Who has defined the problem or issue?
3. Are there other ways the issue might be understood or experienced?

- 加拿大女性罹患抑鬱症和焦慮症的可能性是男性的 1.5 倍，而男性出現藥物濫用問題的可能性是女性的 2.5 倍，自殺的可能性是女性的 3 倍，但尋求專業幫助的可能性卻只有女性的一半。
- 加拿大衛生部的 EAP 為 86 個聯邦部門和機構提供認可的 EAP 服務，覆蓋一百萬員工及其符合資格的家庭成員，其中每年有超過 29,000 人透過該計畫獲得短期諮詢。
- 備註：本文並未提供衛生部員工申請EAP的具體男女比，僅說非常少

加拿大性別基礎分析加值工具 五大步驟-2 & 3 (GENDER-BASED ANALYSIS PLUS, GBA+)

II. Identify People, Needs & Inequalities (Steps 2 and 3)

4. What are the relevant social identity factors of populations affected?
5. What inequalities may exist based on how social identity factors intersect with power dynamics in group membership, institutions, and systems of power?
6. What is included in the research and how does it include consulting with people and individuals with lived experiences associated with the issue?

- 閱讀相關文獻是辨識可能造成性別差異方式
- 性別刻板印象與男性氣概：社會對於男性的期望是堅強、獨立、能夠自我解決問題，尋求心理援助常被視為軟弱或失敗的表現。
 - 缺乏對EAP的了解：男性可能不清楚EAP服務的具體內容、保密性以及能夠提供的幫助。
 - 擔心影響職業發展：擔心尋求幫助會被公司知道，進而影響升職、加薪或整體形象。
 - 不習慣表達情感：許多男性從小被教導壓抑情感，導致不習慣向外尋求支持或表達內心困擾。
 - 發現疏漏：僅針對異性戀且文宣形象通常為白人，沒有針對對多元性別、非白人與身心障別的宣傳，而且諮商師中也缺乏對多元性別諮商經驗，

加拿大性別基礎分析加值工具 五大步驟-4 (GENDER-BASED ANALYSIS PLUS, GBA+)

III. Develop Options (Step 4)



7. What options can be explored to address the specific needs of affected populations?
8. How can the responses be tailored to meet the expressed needs of members, that are associated with identified relevant social identity factors?
9. What solutions can be explored to reduce or eliminate the inequalities identified in the analysis?

- 針對第一線工作人員(HR, 諮商師) 與自願受訪的員工進行訪談後擬定操作策略。
- 宣傳文案可能會強調EAP的實用性和問題解決導向，例如：「遇到工作壓力、財務問題或人際關係挑戰？EAP提供實際的解決方案，助你重回正軌。」避免過於情感化的訴求，轉而強調「工具」和「策略」的提供。
- 使用非污名化的語言（如「韌性」和「健康」）、強調同儕支持以及利用針對性的手冊和線上心理健康推廣材料。
- 降低面對面，提供數位化 EAP 服務（匿名、可保障當事人隱私避免被識別化）

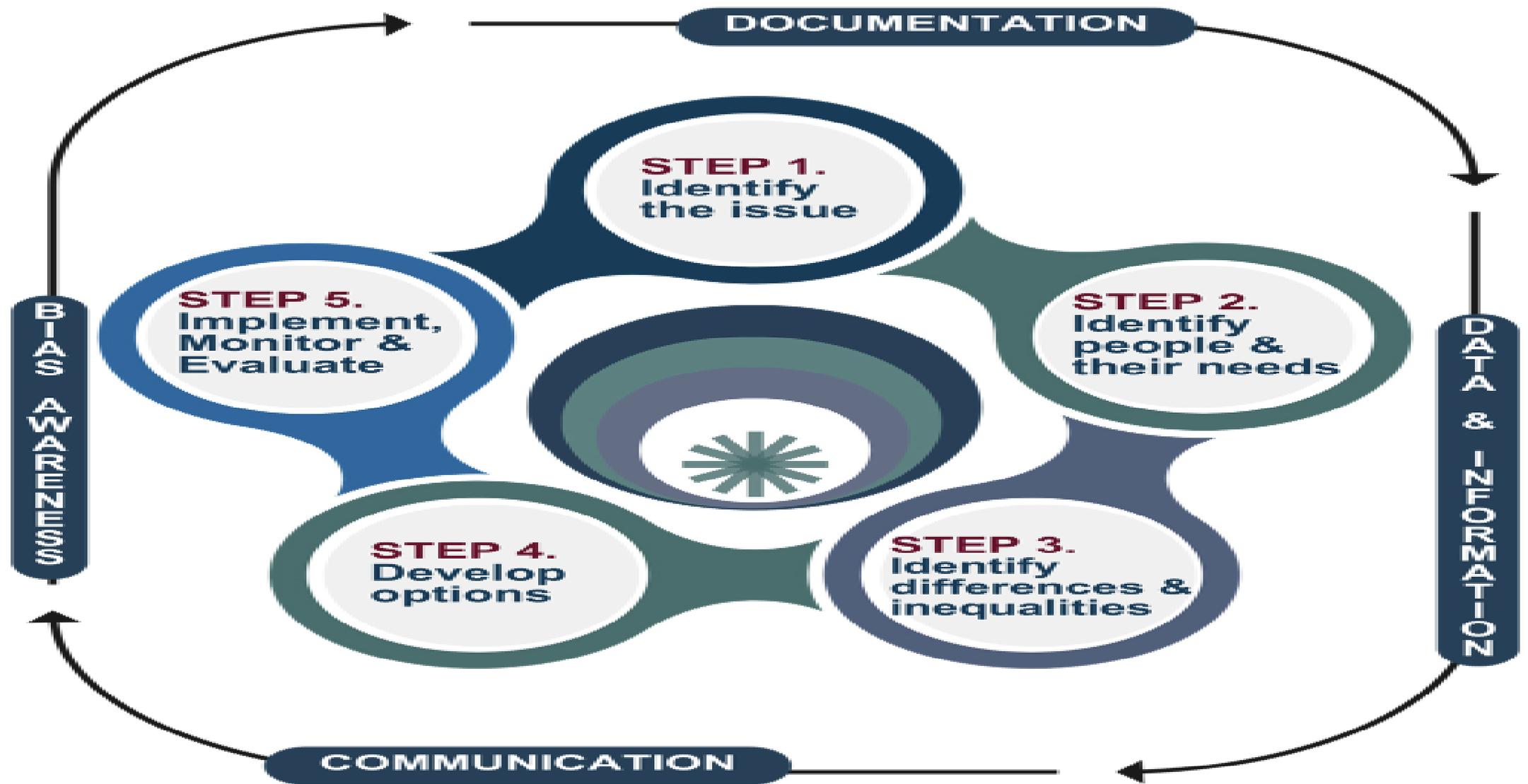
加拿大性別基礎分析加值工具 五大步驟-5 (執行、監測與評估)

IV. Implement, Monitor & Evaluate (Step 5)

10. Are the actions from the analysis addressing the issue identified, including the specific needs of affected populations?
11. How can people and communities with various social identity factors access, experience, and benefit from the initiative, and have they been engaged with throughout the process?
12. In what ways is the initiative contributing towards operational effectiveness and/or culture change?

- 專業證照通常要求具備某種形式的多元文化能力，但這不保證在性別、性別認同以及為特定人群提供諮詢方面的深入知識或專業知識。優先事項是招募多元化的員工隊伍以應對人們的偏好，並彌補能力上的差距。
- 持續培訓和能力發展對諮詢師是必不可少的
- 針對 LGBTQ 客戶、不同性別女性和男性、親密伴侶暴力受害者以及文化能力和文化安全等方面的培訓資源豐富。
- 增加數位EAP服務可能會加劇性別差距，因為女性比男性更傾向於使用數位心理健康服務。因此，必須採取有針對性的措施，例如提供以健康、行動為導向的工具和同儕支持，以吸引男性。

加拿大性別基礎分析增值工具 五大步驟 (GENDER-BASED ANALYSIS PLUS, GBA+)



注意事項

1

避免僅呈現數據，須指出不同性別間
落差及其造成的不平等現況。

2

避免分析與性別無關或關聯性低。

3

避免結論建議反加深性別刻板印象，須提出
改善性別不平等現象之策略，發揮性別分析
支援決策的效果。

4

除量化資料外，亦可藉由質化資料或第一線
業務同仁的觀察筆記進行性別分析。

注意事項

5

可思考是否需要透過統計檢定推測母體情形或判斷有無顯著差異。

6

分析報告呈現之性別議題、政策目標及結論建議須具備關聯性。

7

請由統計單位與業務單位協力完成，或由熟悉撰寫主題之承辦業務同仁負責，始能提出實務上可落實之具體建議意見。

凡是總要先踏出第一步：期待下次見面時…

- 給講師自己（摘要UN氣候治理如何性別主流化）

- 給防災中心同仁：
可提出1-3個貴單位認為可做性別分析的題目和其可能涉及的性別議題，我們一起討論

Routledge Studies in Gender and Environments

MAINSTREAMING GENDER IN GLOBAL CLIMATE GOVERNANCE

WOMEN AND GENDER CONSTITUENCY IN THE UNFCCC

Joanna Flavell

**When the world
feels heavy, remember:
even a single step
forward is progress.**



@POWEROFPOSITIVITY