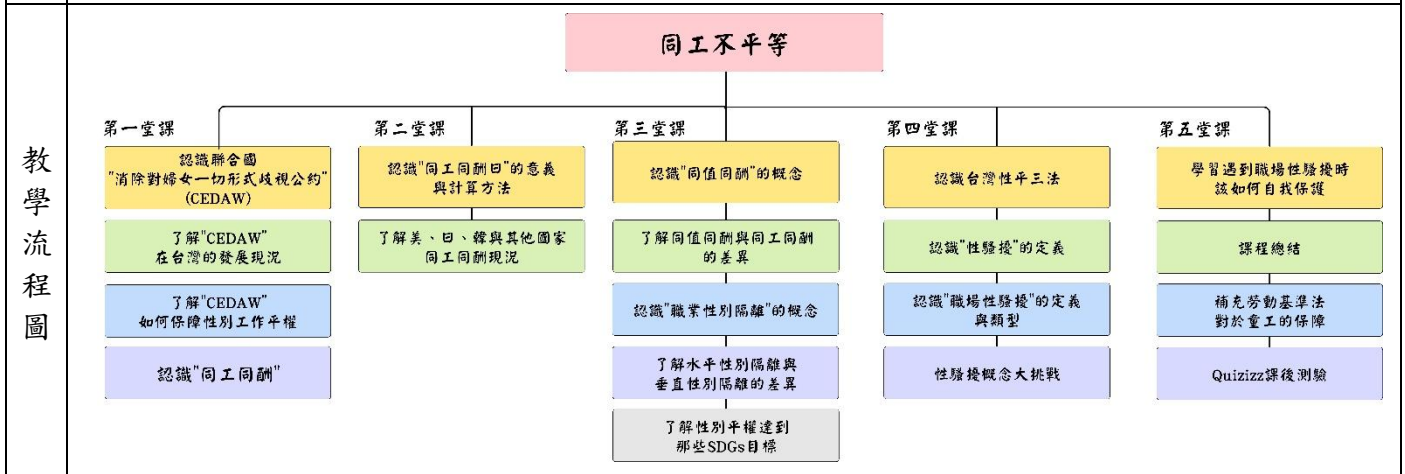


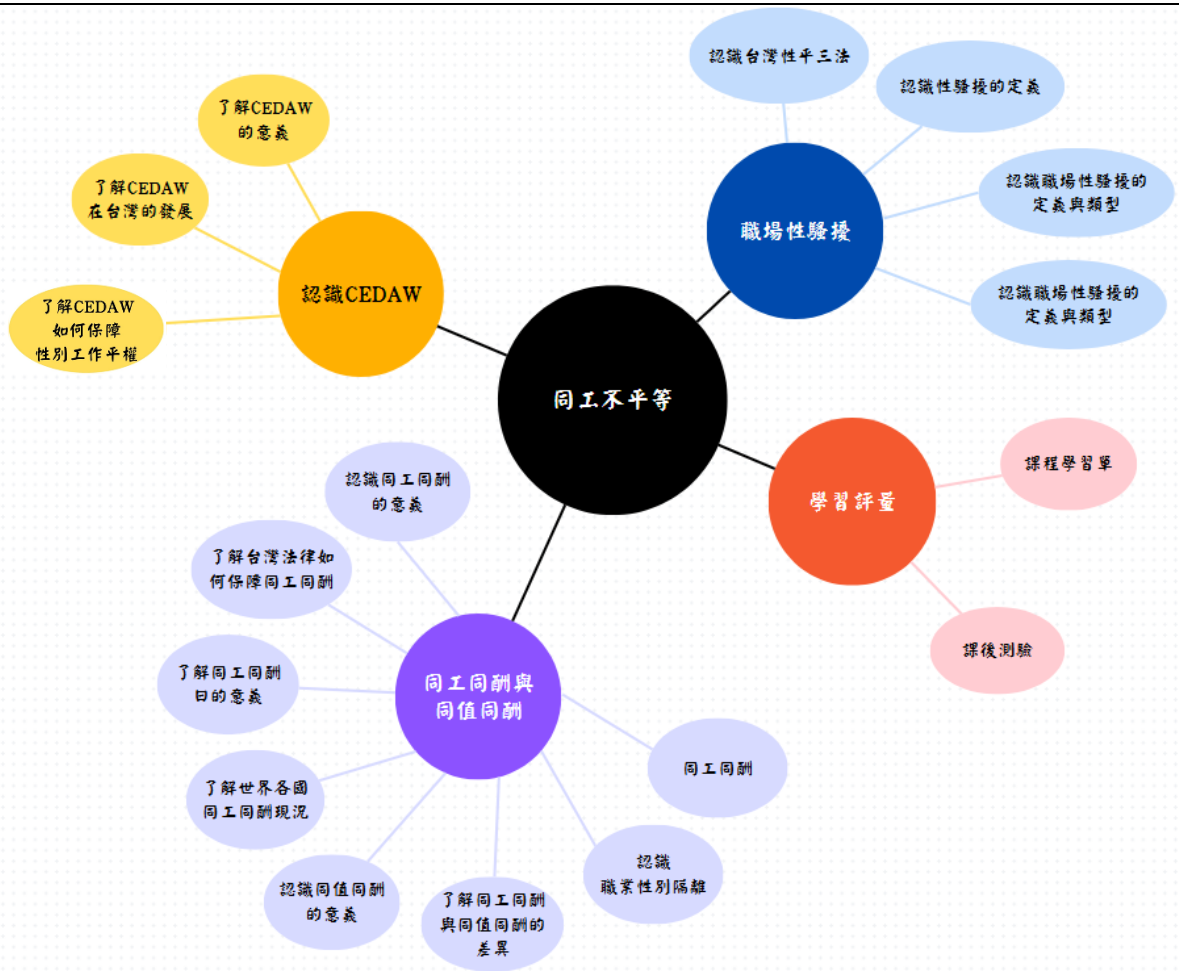
新竹縣114年公私立高中職及國中勞動權益教案設計競賽 勞權教育(勞權議題)教案設計格式

教學主題	同工不平等 -從"消除對婦女一切形式歧視公約" 談性別工作平權	適用年級	九年級
適用領域	社會領域-公民 綜合領域-輔導活動	使用節數	5
設計者	王潔敏	所屬學校	新竹縣立仁愛國中
教學資源	筆記型電腦、電子白板、學生學習單、學生用平板		
教材來源	翰林版社會課本(公民)七上-第二章 人性尊嚴與人權保障 翰林版社會課本(公民)七下-第五章 公平正義 翰林版社會課本(公民)八上-第二章 法治社會 翰林版社會課本(公民)九上-第六章 社會中的勞動參與 翰林版綜合課本(輔導)八下-主題五 性別魔法站		
核心素養	A 自主行動 A2 系統思考與解決問題 J-A2 具備理解情境全貌，並做獨立思考與分析的知能，運用適當的策略處理解決生活及生命議題。 C 社會參與 C1 道德實踐與公民意識 J-C1 培養道德思辨與實踐能力，具備民主素養、法治觀念與環境意識，並主動參與公益團體活動，關懷生命倫理議題與生態環境。 C3 多元文化與國際理解 J-C3 具備敏察和接納多元文化的涵養，關心本土與國際事務，並尊重與欣賞差異。		
學習目標	1. 認識「消除對婦女一切形式歧視公約」。 2. 了解「消除對婦女一切形式歧視公約」在台灣的發展現況。 3. 了解「消除對婦女一切形式歧視公約」如何保障性別工作平權。 4. 了解「同工同酬」的意義。 5. 了解「同酬日」的意義與台灣同酬日。 6. 了解「同值同酬」的意義。 7. 了解「職業性別隔離」的意義。 8. 了解「同工同酬」、「同值同酬」達到那些 SDGs 目標。 9. 認識台灣的性平三法。 10. 了解性騷擾的定義。 11. 了解職場性騷擾的定義。 12. 了解遭遇職場性騷擾時如何保障自身的安全與權益。		

學習內容	<p>公 Aa-IV-2現代公民必須具備哪些基本的德性？為什麼？</p> <p>公 Ad-IV-1為什麼保障人權與維護人性尊嚴有關？</p> <p>公 Ad-IV-2為什麼人權應超越國籍、種族、族群、區域、文化、性別、性傾向與身心障礙等界限，受到普遍性的保障？</p> <p>公 Bc-IV-3社會規範如何隨著時間與空間而變動？臺灣社會之族群、性別、性傾向與身心障礙相關規範如何變動？</p> <p>公 Cd-IV-1為什麼勞動參與是重要的？</p> <p>公 Cd-IV-2家務勞動的分擔如何影響成員的個人發展與社會參與？其中可能蘊含哪些性別不平等的現象？</p> <p>公 Cd-IV-3為什麼需要立法保障公平的市場勞動參與？</p> <p>公 Da-IV-2日常生活中，個人或群體可能面臨哪些不公平處境？</p> <p>輔 Aa-IV-1自我探索與尊重差異</p> <p>輔 Ac-IV-1珍視與尊重生命</p> <p>輔 Db-IV-1生活困擾與危機因應</p> <p>輔 Dd-IV-1性別與多元文化社會</p>
------	---

學習表現	<p>公 1a-IV-1理解公民知識的核心概念。</p> <p>公 1c-IV-1運用公民知識，提出自己對公共議題的見解。</p> <p>社 2b-IV-1感受個人或不同群體在社會處境中的經歷與情緒，並了解其抉擇。</p> <p>社 2c-IV-2珍視重要的公民價值並願意付諸行動。</p> <p>綜 1d-IV-1尊重與珍惜生命</p>
------	---





教學活動流程

教學活動	提示/ 注意事項	教學資源	評量方式/ 上課時間
<p>第一節課</p> <p>一、引起動機(準備活動)</p> <p>1. <u>播放影片-因為是女孩!面對同工不同酬,孩童反映引千望網友討論。(2m38s)</u></p> <p>2. 詢問學生對於工作性別平權的經驗與看法。</p> <p>二、進入主題(教學活動)</p> <p>1. <u>什麼是聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)。</u></p> <p>1-1 <u>了解「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)的內涵與內容。</u></p> <p>■ <u>播放影片-桃園市政府社會局-CEDAW及性別平</u></p>	<p>1. 課前先確認教室內網路及器材狀況</p> <p>2. 事先印好學生學習單,可依各班情況決定是否採分組學習。</p>	<p>教室大屏、筆記型電腦、學生學習單</p>	<p>5mins</p> <p>(共25mins)</p> <p>15mins</p>

<p><u>等知能影片-《CEDAW》引用指引(12m20s)</u></p> <p>■ 聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」以消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等為目的。明文保障婦女在工作、政治、法律、教育、醫療、商業活動與家庭關係等各方面的權利。</p>			5mins
<p><u>1-2了解台灣如何實踐「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)。</u></p> <p>■ 民國100年，立法院通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，使 CEDAW 具有國內法律的效力。</p>			5mins
<p><u>1-3「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)如何保障性別工作平權。</u></p> <p>■ 消除對婦女一切形式歧視公約第十一條，明文保障女性的：</p> <ol style="list-style-type: none"> I. 工作權 II. 性別相同就業機會 III. 選擇專業和職業的自由 IV. 同工同酬 V. 享有社會保障，特別是退休/失業/疾病/殘廢/老年/喪失工作能力時在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利 			5mins
<p><u>2. 什麼是同工同酬?</u></p> <p><u>2-1同工同酬的意義。</u></p> <p>■ <u>播放影片-同工同酬好難！相同年薪 女比男多工作54天(1m55s)</u></p> <p>■ 工作相同、效率相同者，給付同等之工資，稱之「同工同酬」原則。</p>			(83mins) 5mins
<p><u>2-2性別平等工作法與勞動基準法如何保障同工同酬。</u></p>			5mins

<p>■ 性別平等工作法第二章 第10條 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。稱之「同值同酬」原則。</p> <p>■ 勞動基準法第三章 第25條 雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資，稱之「同工同酬」原則。</p> <p>第一節課課程小結</p>			5mins
<p>第二節課</p> <p><u>2-3什麼是同工同酬日?台灣每年的同工同酬日如何計算?今年的同工同酬日是哪一天?</u></p> <p>■ 同酬日是表示女性在前一年工作一整年之後，還需要額外工作幾天才能得到和男性前一年工作一整年相同的薪資，實際的日期依年份及各國而不同。</p> <p>■ <u>播放影片-【世界翻轉中】兩性同工不同酬 台灣性別薪資差距高於 OECD 多國 TVBS 新聞 @TVBSNEWS01(7m44s)</u></p> <p>■ 2025年台灣的同工同酬日是2月27日，比前一年晚四天。</p>		教室大屏、筆記型電腦、學生學習單	10mins
<p><u>2-4世界各國的同工同酬現況。</u></p> <p>■ <u>播放影片-【志祺七七】一邊踢球一邊打官司，美國女足隊的「同工同酬」訴求，真的合理嗎?(10m35s)</u></p> <p>■ <u>播放影片-男女同工不同酬 美國學者用數字說話(2m13s)</u></p> <p>■ <u>播放影片-韓國男女薪資差三成！厭女仇恨升溫 女權倒退走 再300年才可能平權 全球聊</u></p>			30mins

<p><u>天室 #鏡新聞(10m51s)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ <u>播放影片-台灣女生見證 日本職場性別不平等：難以同工、遑論同酬 全球聊天室 #鏡新聞(4m58s)</u> <p>第二節課課程小結</p> <p>第三節課</p> <p><u>2-5什麼是同值同酬。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 指男性和女性所從事的職業雖不相同，但所做的勞動有同等價值，則應獲得相同的薪資。 ■ 僱主可透過工作評估過程，比較不同職位的工作內容或對僱員的要求，以評定有關職位的價值是否相等。 ■ 其目的是為了解決「職業性別隔離」的問題。 <p><u>2-6同工同酬和同值同酬的相異之處。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 「同工同酬」指的是不論性別或性傾向，只要工作內容相同、效率相同，就應給予相同的工資。 ■ 「同值同酬」則更進一步，即使工作內容不同，但只要所做的工作具有同等價值，也應給予相同的報酬 <p><u>2-7什麼是職業性別隔離。水平的職業性別隔離與垂直的職業性別隔離有什麼差別？</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 水平的性別隔離-求學階段的性別隔離現象，主要體現為不同性別者在選擇學科專業類別時所出現的差異現象；就業階段的性別隔離，則是指勞動者因性別差異而被分配到不同的職業類別，性別隔離也會影響薪資。 ■ 垂直的性別隔離-係指「基於一些態度偏差或組織偏差所造成的人為障礙，使得具備資格的 		<p>教室大屏、筆記型電腦、學生學習單</p>	<p>5mins</p> <p>6mins</p> <p>2mins</p> <p>10mins</p>
---	--	-------------------------	--

<p>個人無法在其組織中升遷至管理階層的職位」 此種人為障礙包括雇用的標準，或做為升遷和專業發展機會的甄選標準；可能導致女性在組織擔任管理階層職位的機會降低</p> <p><u>2-8性別工作平權達到那些 SDGs 目標。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 5. 性別平權 ■ 8. 合適的工作與經濟成長 ■ 10. 減少不平等 ■ 16. 和平、正義及健全制度 <p><u>3. 職場性騷擾</u></p> <p><u>3-1 台灣的性別三法是哪三法?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 性別平等教育法 ■ 性別平等工作法 ■ 性騷擾防治法 <p><u>3-2 性騷擾的定義。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： <ul style="list-style-type: none"> I. 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 II. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 <p>第三節課課程小結</p> <p>第四節課</p> <p><u>3-3 職場性騷擾的定義。</u></p>			<p>5min</p> <p>(97mins)</p> <p>5mins</p> <p>12mins</p> <p>5mins</p> <p>30mins</p>
<p>教室大屏、 筆記型電</p>			

<p>■ 性別平等工作法第12條-本法所稱性騷擾，指下列情形之一：</p> <p>I. 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>II. 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p>III. 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。</p> <p>■ <u>影片播放-志祺收到O照，是被性騷擾了嗎？性騷擾有沒有判斷標準？ft. @bonibaobao</u> <u>《七七大挑戰》Ep. 008 志祺七七</u> <u>(22mins28s)</u></p> <p><u>3-4職場性騷擾的類型。</u></p> <p>■ 三種職業性騷擾</p> <p>I. 敵意工作環境性騷擾(敵意環境)</p> <p>II. 交換式性騷擾(利益交換)</p> <p>III. 權勢性騷擾</p> <p>■ 三種非工作時間性騷擾</p> <p>I. 非工作時間，同一人持續性的性騷擾。</p> <p>II. 不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人持續性的性騷擾。</p> <p>III. 最高負責人或僱用人於非工作時間性騷擾。</p> <p><u>3-5活動:性騷擾概念大挑戰。</u></p>		<p>腦、學生學習單</p>	<p>10mins</p> <p>5mins</p>
---	--	----------------	----------------------------

<p>第五節課</p> <p>3-6若遇到職場性騷擾該如何自我保護。</p> <p>■ <u>影片播放-【性騷擾怎麼辦?】4招處理方法，蒐集證據7步驟【Rita 橘子姐的理法院】@RitaChang #105(12mins51s)</u></p> <p>■ <u>影片播放-【性騷擾4大申訴管道一次看懂】性平3法該如何訴訟和求償?教你申訴、刑事、民事賠償和調解是什麼?【Rita 橘子姐的理法院】@RitaChang #106(12mins47s)</u></p> <p>■ <u>總結以上內容，遇到職場性騷擾，該怎麼辦?</u></p> <p>I. 先保護自身安全。</p> <p>II. 向行為人表示"不願意"。</p> <p>III. 向周遭親友求助。</p> <p>IV. 蒐集證據(文字與影音紀錄、截圖、驗傷、人證與監視錄影)</p> <p>V. 向主管機關申訴(公司性平會/雇主/警察局/社會局)</p> <p>三、總結(綜合活動)</p> <p><u>4. 課程總結</u></p> <p><u>5. 補充勞動基準法對於童工的保障</u></p> <p><u>6. Quizizz 課後測驗與頒獎</u></p> <p>(題目內容如附件三)</p>	<p>3. 課前須請負責的幹部借學生用平板</p> <p>4. 學生使用平板上課時，須隨時注意學生是否跟上授課進度</p>	<p>教室大屏、筆記型電腦、學生學習單、學生用平板</p>	<p>30mins</p> <p>5mins</p> <p>2mins</p> <p>8mins</p>
<p>學生能力分析</p>	<p>1. 已學習過性別平等的概念。</p> <p>2. 已學過國家與法律對人權的保障。</p> <p>3. 已學過性騷擾的定義及防治方法。</p> <p>4. 已學過勞動參與的意義。</p> <p>5. 已學過性別平等工作法與勞動基準法的基本概念。</p>		

1. 本課程融合了勞權教育與性別平等教育議題，在課程設計與執行之前，需先了解學生的相關先備知識，以及部定課程中相關課程的內容。隨後在每次進行課程後，就學生感興趣或較容易理解的部分進行滾動式調整。
2. 許多九年級學生在畢業後，會進行暑期打工。故在課程的最後，有補充勞動基準法對於15-16歲童工的權益與保障。
3. 為了增加學生的上課專注程度。學生學習單的設計與課後測驗結合，鼓勵學生在教師講授的過程當中，將課程重點用學習單記錄下來，也可用於課後測驗。
4. 為了增加課程豐富度，本課程安排許多相關影片，授課教師可依可授課的時數調整課程長短。
5. 本課程使用教學平台-「學習吧」進行教學，授課老師可將資源放在平台上分享，學生可以用課餘時間，利用自己的學習吧帳號進行課後複習。
6. 利用測驗平台-Quizizz 進行課後測驗，可提升學生答題的專注度與趣味性。但在課程中讓學生使用平板，授課老師須隨時掌握學生學習進度與專注程度。

教學活動照片



教師說明同工同酬日的意義與算法



教師說明同工同酬日的意義與算法



教師說明同工同酬與同值同酬的差異



教師說明職業性別隔離的差異



學生利用 Quizizz 進行課後測驗



課後測驗頒獎

附件一、課程簡報

附件二、學生學習單

附件三、課後測驗題目與成績報告