

性別平等教育白皮書 2.0



教育部

2022年8月1日

目 錄

壹、前言	5
一、緣起.....	5
二、依據.....	6
三、主題架構.....	7
四、基本理念.....	7
貳、願景與目標	12
一、願景.....	12
二、目標.....	12
參、組織與制度	14
一、現況檢視.....	14
二、困境分析.....	15
三、政策目標.....	16
四、執行策略.....	16
五、具體作法.....	17
肆、資源與空間	19
一、現況檢視.....	19
二、困境分析.....	20
三、政策目標.....	22
四、執行策略.....	22
五、具體作法.....	23
伍、課程與教學	25
一、現況檢視.....	25
二、困境分析.....	26
三、政策目標.....	27
四、執行策略.....	28
五、具體作法.....	28
陸、教育人員與師資培育	30
一、現況檢視.....	30
二、困境分析.....	31

三、政策目標.....	33
四、執行策略.....	33
五、具體作法.....	34
柒、校園性別事件防治與處理	36
一、現況檢視.....	36
二、困境分析.....	37
三、政策目標.....	39
四、執行策略.....	39
五、具體作法.....	40
捌、家庭教育與社會教育	42
一、現況檢視.....	42
二、困境分析.....	42
三、政策目標.....	44
四、執行策略.....	44
五、具體作法.....	44
玖、附錄(啟動時程表).....	50

序

我國《性別平等教育法》自 2004 年公布實施後，本部於 2010 年訂定「性別平等教育白皮書」，迄今超過十年，不僅提升了新一代國民性別平等素養，也帶動其他教育相關法規之修訂。有鑑於國內外各項性別平等議題日新又新，我國亦已開始施行五項國際人權公約，本部特委託國立臺灣大學葉德蘭教授及其專業研究團隊，編擬「性別平等教育白皮書 2.0」（以下簡稱本白皮書），以持續推動具前瞻性、統整性及系統性之性別平等教育，進一步強化其創新發展進程，並鏈結接軌國際議程。

本白皮書參酌我國法律規章及國際相關規準，以四個研訂原則，及四個行動面向為共同理念，由 2010 年「性別平等教育白皮書」各項成果及近年教育現場推動性別平等教育現況和困境之檢視出發，提出本部協助各級政府與所有教育機構施行之性別平等教育藍圖，計分六個篇章（組織與制度、資源與空間、課程與教學、教育人員與師資培育、校園性別事件防治與處理、家庭教育與社會教育）。各篇章所列之政策目標、施行策略和具體作法，均分別體現各個研訂原則和行動面向，環環相扣相應，並依優先性區分為短、中、長程具體作法。期待經由本白皮書之訂頒與施行，建立接納且肯認不同性別者多元貢獻的友善環境，深化、廣化性別平等教育，落實「性別平等教育法」及相關國際共識框架之規範與精神，進而透過教育促進整體社會的性別平等。

於近兩年編寫過程中，除召開多次諮詢會議蒐集建議外，亦辦理全國北、中、南、東四區座談會諮詢相關學者專家與各校性別平等教育委員會及政府機構代表。彙修初稿草案後，再於前述四區分別進行社會溝通，向學校現場教師、地方政府業務承辦人員、公民社會團體等代表說明本白皮書之理念及各篇章目標，據以酌修本白皮書內容，使更為具體可行。

本白皮書能順利規劃並完成，感謝國立臺灣大學葉德蘭教授及團隊成員羅燦英教授、李雅菁教師、郭麗安教授、呂明蓊助理教授、吳志光教授及黃馨慧副教授（依篇章執筆序），並致上誠摯之敬意。此外，陳金燕教授協助篇章架構調整連貫，一併致謝。

教育部部長 潘文忠

111 年 8 月

壹、前言

一、緣起

我國 2004 年通過施行《性別平等教育法》(以下稱《性平法》)，迄今超過十八年，教育部(以下稱本部) 2010 年 3 月 8 日公布「性別平等教育白皮書」(以下稱「2010 年版白皮書」)亦已達十二年，其對於國內各級學校及社會教育之正面影響，有目共睹，如國際教育成就評鑑協會(International Association for the Evaluation of Education Achievement, IEA)辦理的 2016 年「國際公民教育與素養調查計畫(International Civic and Citizenship Education Study)」結果顯示，臺灣中學生對於性別平等的支持度高於國際平均值，與丹麥並列第二，且女學生比男學生更支持性別平等，公民認知成就高居國際排名第一¹。

過去十二年間，我國性別平等政策亦由自發性的推動作法，逐漸與國際規準接軌，將臺灣性別平等進程置於國際社會共識框架之中，適時透過五項國際人權公約，定期提出國家報告及審查建議，策進國內性別平等教育，使之推動更具國際視野；聯合國開發計畫署(United Nations Development Programme)每年出版的「人類發展報告」(Human Development Report)中「性別不平等指數(Gender Inequality Index)」的計算方式皆包含教育面向，根據主計總處的數據顯示：我國屢創佳績，歷年皆得列於世界前十名內²。

本部施行性別平等教育之成效雖已廣受國內外各界肯認，有助於其他學習領域民主素養之增長，以及整體社會性別平等的進程，然推動困境仍可見於教育現場。首其著者為性別平等教育師資之職前專業養成及在職認證機制尚待落實，亦乏性別平等教育深入研究社群網絡或智庫，以致於各級教育人員尚未普遍具備性別平等意識及教學知能，並影響到依法成立之各級性別平等教育組織整體創新及推動進程受限，無法將性別平等觀點系統納入所有教育層面和領域；又者，目前各級教育機構投入之資源、人力顯然不足，性別平等機制亦缺乏橫向和縱向之常態性聯繫與分享，難由點、線運作發展成面的積極相互支援及傳承；而有效整合人力、資源以產出永續發展、與時俱進之性別平等教育課程、教學及活動，更需有賴專責單位統籌規劃之，以落實《性平法》法定每學期四小時課程及《十二年國民基本教育課程綱要》之融入取徑於教學現場之中。

另一方面，校園性別事件及處理機制實為世界首創，十餘年來漸臻完備，

¹ 我國學生公民認知排名世界第二，近九成的學生表現達到高標以上—國際公民教育與素養調查研究(ICCS 2016)。教育部 2017 年 11 月 10 日新聞稿。最新調查為 2022 年，結果尚未公布。網址 https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=2A4C34B580317401

² 2012-2020 年性別圖像。主計總處、性別平等處。網址：

<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=33330&ctNode=4965&mp=1> 及

<https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>

惜有效預防機制尚未建立完成，如鼓勵旁觀者介入等，亦乏系統性成效評估指標及各級獎勵辦法，亟待推動上述措施，以進一步保障當事人權益，並積極留住事件處理人才。在家庭教育及社會教育部分，脈絡化的在地媒材及溝通對話平臺仍然不夠，且城鄉差距持續存在，近年有部分民間團體受到不實訊息誤導，時生疑慮，而造成相關議題教學無法順利依法進行，不僅延後了整體教育中實質性別平等目標的達成，還促發了霸凌多元性別群體及個人現象之增加³，嚴重影響其受教權和身心健康。

這些現況顯示出，目前我國推動性別平等教育之進程已然發展到更為澈底、治本的階段。除覺察、認知、說理、依法外，需由人心、習俗著手，藉著基於性別平等觀點的對話溝通，來敏覺每一個人經驗需求中所受到的文化及意識形態的歧視和侷限，發展全面的結構性應對措施，積極改變不同性別的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑地位的觀念，或基於傳統性別刻板印象所產生的偏見、習俗和作法，方能及早實現教育中的性別平等，而透過教育，更能帶動、加快社會其他領域的正向轉變，以促進整體國家之性別平等。

2022 年性別平等教育白皮書（以下稱本白皮書）立基於檢視我國性別平等教育之現況，包括成果、困境和 2010 年版白皮書各項行動方案之可延續性及重新建構性，同時參酌國內外重要教育和性別平等相關之法規及議程，據以發展本白皮書之精進政策及改善措施，擬定推動國內性別平等教育之短、中、長程計畫，以協助各級政府與學校及其他教育相關機構，施行具前瞻性、統整性及系統性之性別平等教育，不僅要在教育中實現性別平等，更要通過教育在社會上實現性別平等。

二、依據

本白皮書內涵主要依據《性平法》第 1 條「促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境」之宗旨，《憲法》第 7 條「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」、《憲法增修條文》第 10 條第 6 項「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」、《教育基本法》、《性別平等政策綱領》、《十二年國民基本教育課程綱要》及我國四項國際公約施行法⁴等法規政策，作為規劃之依據，並且參酌近年來國內推動國際性別平等框

³ 根據本部性別統計，2018 至 2020 年，校園性霸凌事件調查屬實之男性受害者平均為為女性之 3 倍。網址：

<https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=6B614520164A590E&s=0FCF4B85F20FA9F4>，

2018 年，校園性霸凌事件調查屬實之男性受害者為女性之 7 倍。網址：

<https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=0A95D1021CCA80AE>

⁴ 《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》、《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》、《兒童權利公約施行法》及《身心障礙者權利公約施行法》。

架其中教育相關內涵和規範，如全球《2030年可持續發展議程》、聯合國教育、科學及文化組織《2030年教育：仁川宣言和行動框架實現可持續發展目標 4-確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會》及《從享有教育機會到通過教育賦權：聯合國教科文組織促進教育領域性別平等及通過教育促進性別平等戰略（2019-2025）》等，結合運用性別主流化工具，規劃我國性別平等教育進程。

三、主題架構

本白皮書在說明基本理念之後，提出性別平等教育整體願景及目標，細部分為六個主題篇章：「組織與制度」、「資源與空間」、「課程與教學」、「教育人員與師資培育」、「校園性別事件防治與處理」及「家庭教育與社會教育」。各篇章中均含括：現況檢視、困境分析、政策目標、執行策略、具體作法五節，其內容彼此關連，可相互參照。此外，為協助各級教育主管機關及學校之推動規劃，各篇章依據各項具體作法之重要性及優先性，提出短（1-2年）、中（3-5年）、長（6-10年）程之啟動實施建議時程表，含括本部、直轄市、縣（市）政府及各級學校三層級。

四、基本理念

實現性別平等不僅是國家基本國策，更是民主社會永續發展的基本價值，以及推動經濟、社會變革不可或缺的力量，同時可以加快帶動其他領域的積極變化⁵，此即性別平等教育可能產生之重要的結構性影響。本白皮書之基本理念透過共同的研訂原則及行動面向來統整各篇章，並作為本部施行前瞻性、統整性及系統性性別平等教育之共識。

（一） 研訂原則

落實性別平等教育首重其內涵之全面性、交織性、脈絡性、變革性，各級教育現場的所有計畫、活動均應考量納入，四者相互增益，實不可分割。

1. 全面性：本白皮書的範圍

性別平等教育若欲竟全功，必然需要全面性的公私協力參與和推動，以及普遍提升性別平等意識⁶。本白皮書內容涵蓋多層級、多面向之個人、團體、機關／構、社區以及各級學校和境外臺校推動性別平等教育之政策目標，包括在教育體系所有機關／構或跨部門制度法規修訂、政策、計畫和措施之規劃、執行督核中，

⁵ 全球《2030年可持續發展議程》即以「性別平等及增強女性權能」為推動整體經濟、社會、環境發展之三大普世價值（universal values）之一，與「人權基準」、「不遺落任何人」並列。詳見：<https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values>

⁶ 《性別平等教育法施行細則》第八條將「性別平等意識」定義為「個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及成因，並具有協助改善現況之意願」。

融入性別平等觀點之執行策略及短中長期具體作法，相關教學、培訓、活動及研究亦要促進跨學科、跨學校、跨層級的系統性整合。具性別平等意識之各攸關方均應參與前述過程，並特別鼓勵男性加入推動性別平等教育；於中溝通及協作時，尤宜考量《兒童權利公約》第 12 條及第 12 號一般性意見（2011）之兒童表達意見並得到認真對待的權利，以及《消除對婦女一切形式歧視公約》第 36 號一般性建議（2017）之三方人權框架：受教育權、教育範圍內各項權利以及通過教育實現的權利⁷，以系統性措施，透過學校及社會教育的每一環節、每一過程，全面促進教育場域內外之性別平等。

2. 交織性⁸：本白皮書的關切

當前國內外對於性別平等之關注，由視不同性別為具有普遍基本需求之單一群體，而漸趨針對各類被邊緣化而居社會弱勢群體，其所面臨的交織或多重形式歧視困境之防治，因為族裔、健康狀況⁹、年齡、性傾向和性別認同等與性別之相互形構、影響各異，造成之結構性歧視或優勢亦不盡相同，這正是《性平法》第 3 條及其《施行細則》第 2 條所要求之「以教育方式消除性別歧視，促進性別地位之實質平等」，使「任何人不因其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同等不同，而受到差別之待遇」的終極關懷。是以本白皮書為達到納入所有人性別平等教育相關之經驗和需求，參考《消除對婦女一切形式歧視公約》第 28 號一般性建議（2000）及《經濟、社會和文化權利公約》第 20 號一般性意見（2009），各篇章皆涵納交織性思維考量，正視個人在現實狀況中的多元身份差異及其影響，包括預防身心障礙者、多元性別者可能受到之多重歧視和暴力，理解其經驗和對應其需求，並肯認社會上被邊緣化群體成員能夠以其特有角度與知能貢獻於性別平等教育之可能¹⁰。

3. 脈絡性：本白皮書的執行策略

性別平等教育本以學習（受教權）為中心，以性別主流化重視之性別敏覺、性別回應為方法，由當下時、空，歷史、傳統等情境因素，檢視各種群體間內外之性別相關差距和性別權力關係¹¹，以及所造成之資源配置失衡及生師親互動中的身心傷痛，多方探討其中不同價值、觀點，並統整考量其中彼此相互之影響。特別是今日的學習者在全球性及區域性的多種挑戰中成長，需要更強的理解、分析脈絡和與之共處的能力，使其準備好面對不斷變化的社會、經濟和數位環境，包括發展不同情境詮釋之對話途徑及教材教法，如第三方或旁觀者介入等協商、

⁷ 此一框架也為聯合國教育、科學及文化組織肯認，並列入其《促進教育領域性別平等及通過教育促進性別平等戰略（2019-2025）》，正透過該組織在 193 個國家設立之中央層級合作機構全球網絡推動並監測執行情形。詳見：<https://en.unesco.org/genderequality/actions>

⁸ 我國施行之 5 項國際人權公約官方中文版本咸將 intersectionality 譯為「交叉性」，唯國內翻譯常作「交織性」。

⁹ 係指包括懷孕、傷病、身心障礙等各種生理、心理狀況。

¹⁰ 此即為全球《2030 年可持續發展議程》首要共同價值「一個也不少」的核心意涵。

¹¹ 性平法第 29 條即明言：「處理校園性別事件時，應衡酌事件當事人之權力差距」。

預防機制，並參照國際規準肯認之科學精確證據以為實際執行本白皮書的策略，如青少年情感教育和性教育的適齡適性且基於個別及區域性身心發展程度和需求的作法，即可參考《兒童權利公約》第 4、15 號一般性意見（2003、2013）和《經濟、社會和文化權利公約》第 22 號一般性意見（2016）對國家義務的說明，以及 CEDAW 第 35 號一般性建議（2017）：關於基於性別的暴力侵害婦女行為要求確保提供之全方位性教育分齡學習目標。

4. 變革性：本白皮書的實質作用

性別平等意識的定義本已包括「協助改善現況」之變革性面向，亦為各級性別平等教育委員會（以下稱性平會）成員之遴選條件之一，足見我國性別平等教育期待：對所有人、組織、體制性別不平等之相關境況，皆有所轉變，從而形成系統性的結構改善及變革。因此，推動性別平等教育需先理解性別不平等之現象及成因，並認知到「全世界婦女在享受權力方面的不平等現象根植於傳統、歷史和文化之中，包括宗教態度」¹²，以及「校園及附近發生之性、肢體或心理的暴力行動或威脅，為性別常模及刻板印象所導致，且由不平等權力關係而強化」¹³。由是，所有教育的教學及行政現場不可維持或複製既有性別刻板印象，包括男女二元性別氣質和角色期望，更應「挑戰和改變」有意和無意限制學習者教育、發展等權益的文化底層「父權意識形態和結構」，包括性別分工／互補／隔離等僵化觀念、假設、預期和規範¹⁴，以積極行動從根源消除基於性別的歧視和障礙，並預防其未來被重新編入政策、法規和方案之可能¹⁵，讓所有人均能在教育體系中沒有恐懼地自在學習、工作，互動共好，在臺灣創建一個能夠增強個人、組織之永續發展的性別平等文化。

（二） 行動面向

有鑑於當前社會發展現況及相應而生的挑戰，本白皮書各篇章內容均涵蓋四個行動面向，以利我國性別平等教育未來之規劃、實施和評估：

1. 檢視性別文化體制的結構性影響和正面貢獻之可能

由檢視而理解性別不平等現象及其背景成因，是建立性別平等意識的第一步，因而性別平等教育之推動須包涵整體性別文化體制和尊卑秩序權力關係對個別人際及群體間互動情境中的深重影響，包括基於性別的歧視和暴力本質，以及其於現行教育之組織、法制、資源分配、論述建構、互動模式等所展現的樣貌和產生的後果，方能真正由性別平等教育徹底防治校園性別事件。本白皮書為有效推展性別平等教育，六大篇章之各項具體作法均須注重教育中性別文化結構面之系統性檢視，尤其是性別刻板印象和偏見習俗如何導致結構上或人

¹² 《公民政治權利公約》第 28 號一般性建議（2016）第 5 段。

¹³ 聯合國教育、科學及文化組織政策文件第 17 號（UNESCO Policy Paper 17）（2015），頁 2。

¹⁴ 《消除對婦女一切形式歧視公約》第 36 號一般性建議（2017）第 27 段。

¹⁵ 《消除對婦女一切形式歧視公約》第 36 號一般性建議（2017）第 25 段。

際間之不作為或侵害行為，及其對身心健康和學習發展上的負面影響；另一方面，積極運用臺灣多元文化資源及不同傳統文化中正面促進性別平等價值的習俗作法，來促進校園及社會之性別平等。

2. 導入年輕世代意見和建議

在性別平等教育各項措施方案的規劃、執行及評估中，需要尊重學習者發表意見的權利，特別是影響到其本人或所屬群體的事項，這不僅「是實現教育權的基礎」¹⁶，更意味著肯認年輕人從小接受性別平等教育，具備了相當知能，可以其開放思維、創意和想像發展出促進性別平等的新策略和新模式。本白皮書各個主題領域之相關主管機關／構，皆宜及早建立公開、透明的多元管道，鼓勵及獎勵年輕世代提出對性別平等教育的改善建議和創新方案，並且於傾聽、回饋並提供良好指導¹⁷後，汲取、納入各級教育主管機關／構及學校的實際作法，並善用年輕世代篩選資訊效率更佳的優勢以及對生態永續環境之關切，以提升性別平等教育整體品質及效益，以期發揮學習者積極貢獻之能量，協助他們練習成為社區中主動、負責的公民，不分性別均能加入推動性別平等的行列。

3. 運用數位科技和環境特性回應當前新興需求

對現代人而言，網路是生活中不可或缺的一部分，尤其是年輕世代搜尋資訊、聯繫友伴，皆大幅倚賴數位科技，然其中性別相關之網路歧視、霸凌等仇恨言論（包括圖像、文字或影音）時有所聞，且日益增多¹⁸。推動性別平等教育不僅要檢視人工智慧等創新科技中預設性別腳本的影響，實需適當有效之防治機制，以保障學生安心學習及生活；積極方面，透過各種社群媒體、網站或應用程式宣導推動，以及新興資通訊科技的整合式教學及培訓，如利用虛擬實境強化同理心的經驗體會等，更是今後性別平等教育的必備協作方式，其不受時空限制之優勢，特別有助於全民終身學習之普及，亦可有效縮短城鄉資源差距。本白皮書注重學習者及各級教育機制運用科技能力識別、制止數位性別歧視／霸凌，支持、聲援網路暴力受害人，並能在數位空間中倡議、發起促進性別平等的行動。

4. 優化性別統計和執行檢視指標而深化本土分析研究

我國性別統計之量化資料，向為性別平等教育政策制訂之重要參考，本白皮書各主題均已建有相關之性別統計，部分亦區分教育級別、職級別等，唯較少涵蓋交織性因素，如族裔、健康狀況、城鄉地域、性傾向、特殊境遇等，是以在各篇章適當處納入收集及分析或研究交織性性別統計及訂定相關執行過程

¹⁶ 《兒童權利公約》第 12 號一般性意見（2009）第 105 段。

¹⁷ 《兒童權利公約》第 4 號一般性意見（2003）第 8 段。

¹⁸ 《兒童權利公約》第 13 號一般性意見（2011）第 31 段。

和成效指標之具體作法，尤其重視常被邊緣化的群體之數據，方可對相關措施及方案之設計、執行和滾動修訂提供更細緻、分眾的參考資訊。又者，亦可根據執行結果之性別統計和指標數據，參酌教育體系外之全國性別統計和指標資料，由性別平等意識觀點進行更詳盡的評估與檢討，特別應審視大數據框架對性別平等教育未來規劃的啟發，以深化本土量化及質性相關研究，並分享周知有實際明確證據支持的高效益方案措施，以累積傳承臺灣性別平等教育各面向之獨特在地經驗及教學省思，定當有助於發展建構具臺灣特色的前瞻性性別平等教育內涵而加速其整體進程，並適時回饋國際社會。

貳、願景與目標

一、願景

教育的前瞻性目的之一即在於：培育能夠創造優質社會的新世代，性別平等教育亦然，希望透過教育體系之全面性作為，革除性別歧視態度和作法之結構性成因，包括文化中歧視的根源和傳統慣習，以及其所導致的負面身心影響，積極促成不同性別、性傾向、性別特質、性別認同的生師職工皆不受歧視暴力、享有平等權益，在友善增能的環境裡，人人得以永續自主發展潛能，從而創造更優質的臺灣社會。據此，本白皮書之性別平等教育願景乃為：

實現所有面向、階段、層級教育中的性別平等，人人在平等、尊嚴、公義的教育場域中學習、工作、生活，不受既有性別階序文化的限制，得以經由教育自在開拓潛能、自主永續發展，成為支持、推進行性別平等的行動者，民主社會的負責公民。

二、目標

根據《性平法》第 2 條第 1 款，性別平等教育係指「以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等」，本白皮書目標即為達成永續的實質性別平等。簡言之，本白皮書透過夥伴式與變革式性別平等進程，以 4 個目標具體建構永續的實質性別平等：

- (一) 夥伴式性別平等：於執行推動的進程中，參酌十二年國民基本教育課程綱要及當前國際性別平等框架，由彼此理解尊重和完備體制的實現，進一步強調教育場域中每一位學生及教職員工的自主動能、充分參與和相互合作，從而豐富彼此資源並協商不同位置、觀點的互助共好關係，方得發展跨領域之共構創新。
 1. 由認識、尊重差異到鼓勵、促進參與互助，肯認共享彼此貢獻。
 2. 由體制、師長介入到同儕、世代對話鏈結，創發共構跨域知能。
- (二) 變革式性別平等：消除基於性別的歧視及其所造成的學習阻礙或傷害，並積極維護學生受教權和教育人員專業權益，由之作為起始基準，以變革性的思維和作法來澈底解決性別不平等的結構困境和根源，深層轉變性別尊卑位階和刻板規範，藉由整體教育系統的轉化實踐，方能使性別平等永續進展，厚植性別實質平等文化，在公平接納所有人的環境裡，得以召喚出每一個年輕人的無限可能，創建更美好的共生社會和國家。

3. 由除障、消歧到建立安全友善、有愛無礙的多元全納校園。
4. 由護學、增能到形塑性別平等、公平正義的永續發展社會。

參、組織與制度

一、現況檢視

《性平法》自實施以來，各級教育主管機關多能採行多項具體策略，朝向落實性別平等教育組織與制度之政策目標而努力。

本部、直轄市、縣市政府及各級學校均已依法設置性別平等教育委員會（以下簡稱性平會），且設有專人或專責處室負責相關業務，如：本部學生事務及特殊教育司（以下簡稱學務特教司），直轄市、縣市政府教育局/處，大專校院秘書室，高級中等以下學校學務處等。此外，國教署依據《性平法》精神，分別設置性別平等教育推動資源中心及校園性別事件防治資源中心，協助督導所屬學校落實《性平法》相關規定。部分地方政府（如：臺北市、新北市等）之性平會，設置政策、課程、防治及社推小組等，採分組分工模式，協助督導所屬學校推動性別平等教育及事件防治等工作。

各級教育主管機關於民國 95 年開始進行推動性別平等教育到校訪視評鑑，積極督導所屬學校落實《性平法》相關規定，如：本部針對大專校院，國教署針對高級中等學校，及部分直轄市對所屬學校之性別平等教育訪視。民國 106 年以後因業務精簡，教育主管機關多已取消全面性之性別平等訪視，目前本部以書面審查方式，4 年為一週期審查各大專校院性別平等教育業務辦理情形；國教署則針對校園性別事件防治進行到校訪視。

各級教育主管機關多以辦理性別平等教育及校園性別事件防治之教育訓練，協助提升所屬學校相關人員之相關知能，如：本部針對大專校院性平會委員、執行秘書及業務承辦人；國教署針對地方政府性別平等教育業務承辦人、高級中等學校學務主任、性平會委員等；部分地方政府針對學校性別平等教育相關人員，每年定期辦理性別平等教育及事件防治相關專業知能之研習與傳承交流。

中央及部分地方教育主管機關努力嘗試整合相關法令，期收綜效。如：本部針對《性平法》與《教師法》提出修法草案，部分直轄市訂定性別平等教學相關辦法等。多數大專校院也針對《性平法》、《性別工作平等法》及《性騷擾防治法》之處理程序進行相關規範及整合。此外，中央及部分地方教育主管機關依據性別平等教育相關指標，多能定期進行性別統計。

二、 困境分析

在落實《性平法》組織與制度之立法精神及政策目標上，目前呈現下列困境：

（一） 各級性平會組織運作仍未臻完善。

中央、地方政府與各級學校性平會之組成及運作雖均符合法律規定，部分地方政府或學校性平會仍出現下列問題，如：性平會委員未具推動熱忱，性別平等意識知能不足，主任委員（如校長）意志強勢，委員會討論不夠充分，共識決難以落實。少數地方政府及學校性平會面臨行政首長及／或主管不認同性平法精神之窘境。目前除本部性平會設有獨立幕僚單位及專責人力外，地方政府及各級學校性平會多缺乏適當之經費及人力資源，且業務承辦人多非專職，工作負荷過重，人員更迭頻繁，經驗無法累積。

目前各級學校性平會偏重校園性別事件之調查處理，無法挹注充分心力與資源落實及改進性別平等教育。針對性平會相關人員之性別平等教育及事件防治相關知能之教育訓練，成效不易評估。各級教育主管機關及學校無法有效因應部分民間團體對多元性別及情感／性教育議題之不實訊息，導致相關議題之推動無法順利進行。

此外，中央、地方政府及各級學校性別平等相關業務單位缺乏直向及橫向聯繫與交流，下情不易上達，經驗分享及傳承受限。本部性平會未設置性別平等專任委員，難以提升性別平等教育政策建構及督導之延續性。

（二） 各級政府及學校相關處室／委員會未能貫徹《性平法》立法精神，性別平等教育難收綜效。

中央及地方政府所屬司／處／局／室人員及其設委員會缺乏性別平等意識培力，未能瞭解認同《性平法》立法意旨，無法於所轄業務積極落實性別平等及人權價值。各級學校目前多倚賴所設性平會推動《性平法》相關業務，以致性別平等教育之實踐，無法擴及其他處室及委員會，難以發揮整體效應，甚至產生業務扞格。

（三） 教育主管機關之訪視評鑑流於形式或過度精簡，督導效能不彰，難以實質提升各級性平會運作效能。

各級教育主管機關取消實地性別平等教育訪視，導致無法有效檢視所屬機關及學校推動性別平等教育之成效不若以往，也減低各級學校投入資源進行性別平等教育資源之意願。此外，各級教育主管機關缺乏對所屬性別平等教育資源中心及課程輔導團之系統性督導與評鑑，運作成效有待觀察。

(四) 性別平等教育相關統計交織性不足，相關法令修法進度推遲。

各級教育主管機關之缺乏性別平等教育相關各面向之交織性性別統計及性別分析，無法有效提供政策參考。目前國內性別平等人身安全相關法令無法整合，各級教育主管機關及學校調查處理各法管轄事件，易生混淆。《性平法》校園性別事件調查處理相關規定亟需更新修訂，惟因實務問題態樣多元尚須爬梳釐明，修法進度延宕。

三、 政策目標

- (一) 落實性別平等教育相關法令規章並參考當前國際規準。
- (二) 健全各級性平會運作，推動專業分工及任務分組。
- (三) 強化組織縱向與橫向連結，整合相關司／處／室／局人員及所設委員會，並提升所屬人員之性別平等意識。
- (四) 建立具實質效能，凸顯在地特色，具獎勵導向之訪評標準與機制。

四、 執行策略

- (一) 落實法規，接軌國際
 - 1. 各級教育主管機關應規劃教育訓練，提升所屬人員對性別平等教育相關法令規章及國際當前規準之理解認同，並鼓勵及協助所屬處室融入性平意識於相關業務。
 - 2. 各級教育主管機關及學校應具體鼓勵並明確引導所屬業務運用性別主流化工具，尤其是具交織性之性別統計、性別分析與性別影響評估。
- (二) 強化性平會組織及運作
 - 1. 各級教育主管機關及學校應挹注資源鼓勵並培力所屬人員參與性平會運作。
 - 2. 應授與所屬性平會決策及督導性別平等教育成效之權責與資源。
- (三) 以數位科技進行橫向縱向連結
 - 1. 各級教育主管機關應挹注資源，建構強化各級性平會橫向縱向連結之數位機制，並協助建立性別平等教育及事件防治之區域聯盟及資源中心。
 - 2. 性別平等教育相關組織運作及政策推動應運用網路科技，協助、支持以

縮短城鄉差距。

(四) 廣納多元，著重在地需求

5. 各級性平會成員應具多元代表性，尤應鼓勵年輕世代之參與；其運作應本交織性思維尚認不同群體之貢獻，展現民主開放精神；各級性平會應建立符合在地需求之性別平等教育決策及推動策略。
6. 教育主管機關應有效因應社會發展及在地需求，凝聚多方共識，訂定具培力效能之督導評鑑標準與機制，並積極研擬相關法規之修訂。

五、 具體作法

(一) 短程

1. 本部及直轄市、縣市政府應規劃設置性別平等教育委員之遴選及連任機制，以提升性別平等教育政策建構及督導之系統性及延續性。
2. 各級教育主管機關及學校應研擬相關辦法，賦予所屬性平會推動性別平等教育之決策及督導權責。
3. 各級性平會委員應具有多元代表性，包括不同族群、世代、身分者（如：教師、職工、學生及家長等）。
4. 各級性平會之決策過程，應展現性別平等教育之專業性及會議運作之民主性，避免部分機關或學校首長因個人獨斷而引發之沈默螺旋現象。
5. 各級教育主管機關及學校建立系統化及持續性之培力機制，提升所屬性平會成員符合《性平法》律定之性別平等意識及性別平等教育推動知能。
6. 學校性平會應依據《性平法》精神規劃落實專業分工及任務分組，如：高級中等以下學校教務主任負責課程教學組，學務主任負責事件防治組，總務主任負責空間資源組，輔導主任負責家庭及社區教育組等。
7. 各級教育主管機關定期辦理性平會業務相關研習，滾動式規劃研習主題及形式。
8. 各級教育主管機關彈性採用暫時特別措施，快速彌補各類性別平等教育資源與制度之落差。
9. 各級教育主管機關研發獎勵機制，彰顯成效卓越之地方政府及學校性平會及相關人員。

10. 性別平等教育相關統計分析與影響評估，應納入性別、族群、世代、城鄉等交織性觀點，並據以建構相對應之政策與推動策略。

(二) 中程

1. 各級教育主管機關應整合所屬處室業務納入《性平法》立法意旨及國際規準精神，並提升所屬人員符合《性平法》律定之性別平等意識各級學校應整合相關處室及委員會，如：校務、教務、教評、人評、教師會、家長會等，共同落實《性平法》立法意旨。
2. 各級學校應整合相關處室及委員會，如：校務、教務、教評、人評、教師會、家長會等，共同落實《性平法》立法意旨。
3. 各級教育主管機關應積極提供相關資源（包括數位科技），協助各級性平會進行持續性交流與傳承，並挹注資源，鼓勵並協助所屬性平會建立策略聯盟以共享資源。
4. 各級教育主管機關應建立督導機制或納入校務評鑑，定期檢視各級學校及大專院校性別平等教育推動情形，並追蹤檢討。
5. 各級教育主管機關應建立區域性性別平等教育推動及校園事件防治之研究推展中心，並應積極規劃及督導其分工模式與運作方向，以落實《性平法》相關規定。
6. 性別平等教育相關組織運作與制度建立，應有效利用網路科技，消解世代及城鄉數位落差。
7. 《性平法》修法規定大專校院及高級中等學校性平會應納入學生代表並規劃相關配套措施。

(三) 長程

1. 各級教育主管機關應依據《性平法》相關精神，研發所屬地方政府及學校性別平等教育督導評鑑機制；前述機制應凸顯在地特色及符合在地需求，並應強調獎勵培力取向。
2. 各級教育主管機關及學校應鼓勵所屬司／處／局／室人員及所設委員會，於執行業務時參採性別主流化精神，善用性別統計、性別分析及性別影響評估等工具。
3. 針對具爭議性之性別平等教育議題，各級教育主管機關應參採審議式民主模式，建構符合國際規準之性別平等教育內涵。
4. 本部及地方政府應規劃設置性別平等教育專任委員，以提升性別平等教育政策建構及督導之系統性及延續性。

肆、資源與空間

一、現況檢視

資源與空間為性別平等教育能否落實的基礎，此就性別平等教育之資源整合及性別平等之校園空間分敘現況如下：

性別平等教育要能落實，最重要的關鍵在於相關的資源能否確實到位，此處將就經費編列、教育推廣資源、提供懷孕學生之協助資源等面向進行現況檢視。

就經費部分，依《性平法》第 10 條規定：「中央、直轄市、縣（市）主管機關及學校每年應參考所設之性平會所擬各項實施方案編列經費預算。」。本部及本部國教署近 3 年（2017 年至 2019 年）之年度性別平等教育工作計畫所編列經費分別為 7778.2 萬、7584.3 萬、7706.55 萬。相較 2004 至 2009 年所編列 3590.6 萬至 4011.5 萬不等的經費，雖有成長的趨勢，但若與 2017 年 8,879.2 億及 2018 年 9,033.1 億的國家教育經費總支出相比，卻不到萬分之一，顯然仍有增加的空間。至於地方政府更多半僅是併入相關經費辦理，並未特別針對縣市實施性別平等教育之工作計畫編列足夠經費辦理。

在整合及推廣性別平等教育資源方面，本部每年持續編印 4 期性別平等教育季刊，網路平臺資源部分，本部性別平等教育全球資訊網 2014 年度進行改版後，強化網站積極動態的功能，即時公布最新性別平等教育相關議題之訊息，達到一定適時溝通澄清的功能。然而因為各主管機關所轄學校層級不盡相同，其性別平等教育網頁豐富程度落差大，未來將考量不同教育階段及不同的教育主管機關，進一步整合相關性別平等資源網絡，以利各界搜尋性平教育之教育資源。除網路平臺之外，本部國教署除補助經費協助地方政府設置性別平等教育資源中心學校，並委託國立和美實驗學校成立性別平等教育資源中心，本部更鼓勵大專校院成立性別平等教育資源中心，以達整合性別平等教育資源的功能。

在性別平等校園空間部分，依據《性平法》第 6 條第 1 項第 6 款、《性平法》第 12 條第 1 項、《性平法施行細則》第 9 條，均具體規範學校在建立安全的校園空間時，包括分配或管理時，都應該考量其無性別偏見、安全、友善及公平分配等原則。2019 年 12 月 24 日修訂公布之《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 5 條第 3 項，更進一步要求學校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。由於性別平等之安全校園空間規畫均規範在法律或法律授權之法規，對於各級學校具拘束力，加上學校校務評鑑項目或是本部對各地方政府統合視導評鑑項目及中央對地方一般教育補助款考核項目，均將性別平等教育工作的實施納入，各級學校原則上均會配合辦理。然而，學校重點通常在校園安全，對於空間規劃與配置、空間的使用方式等等是否符合無性別偏見，甚至關注到性

別的特別需求等，尚有進步改善的空間。

近年大專校院學生宿舍就生理性別分配使用的問題，也引起多方的討論，越來越多跨性別學生要求校園應依性別認同來訂定使用宿舍的原則，單純以生理性別分配學生宿舍，往往造成跨性別的學生感受到不友善，2017 年即發生大學跨性別者學生申請轉宿，最後校方駁回轉宿申請的事件，陸續出現不少類似案例，跨性別宿舍的設置，逐漸引起討論與重視，目前大專院校已開始自主規劃實施「男女同棟不同層」或「男女同層不同房」等性別友善樓層宿舍的型態。

聯合國 CEDAW 第 36 號一般性建議明確指出，締約國應「制定重返校園和全納教育政策，使未滿 18 歲的懷孕少女、年輕母親和已婚女童能夠留在校園或立刻重返校園，確保向所有教育機構和行政長官、家長和社區傳播這些政策」，與我國《性平法》第 14 條之 1 規定殊途同歸，本部亦早於 2005 年發布「協助學生懷孕受教權維護及輔導協助要點」，規範學校、各級主管教育行政機關，應提供懷孕或育有子女之學生友善安全之學習環境。然而雖不乏相關規範及行政作為，但囿於社會文化對於未婚懷孕甚至是未成年懷孕的刻板印象，願意主動提出協助需求的個案仍極為有限，校園內亦缺乏對未婚懷孕學生之友善及免受歧視的環境。

二、 困境分析

自 2010 年本部公布性別平等教育白皮書迄今十二年，在性別平等教育資源的增加與整合已有進展，但仍然呈現縣市資源不均衡、性別平等教育網路資源平臺未見整合、懷孕學生之具體協助措施及資源未充分到位、空間改善經費未能充分滿足學校的需求、多元友善的性別空間規畫仍待加強等困境在，茲分敘如下：

（一） 縣市實施及推動性平教育編列經費及提供資源差異仍大。

性別平等教育的推動是否落實，涉及各級教育主管機關的資源、人力是否足夠及首長是否重視。經檢視各級教育主管機關有關推動性別平等教育網頁後，許多縣市連基本的性平會會議紀錄都未見公告，更遑論設置專門性別平等教育的網頁。在預算方面，多數縣市並未列出其推動性別平等教育計畫所需經費，甚至併入各單位預算辦理，雖然本部或本部國教署每年固定編列經費，提供各級學校辦理性別平等教育，但縣市並未充分運用，部分項目未見提出經費申請需求。

（二） 性別平等教育網路資源平臺未見整合。

本部設置性別平等教育全球資訊網已久，2014 年進行改版，也持續進行資料庫維護、網站功能擴充及維護工作。本部國教署亦建有高級中等學校性別平等教育資源中心、性別事件防治資源中心等相關網站。各資源網絡分別委託 2

所學校個別進行資料建置與維護，資源著實有限，故呈現之網路資源和內容，多半限於高級中等學校教育階段。在國中小教育階段部分，因係為各縣市政府自治事項，有關國中小之性別平等教育網路資源系統的建置，亦因限於不同縣市的資源及投入狀況品質不一，有些縣市甚至沒有建置任何相關網站。另一方面，各網絡間缺乏整合，未具永續經營概念，未來應考量將相關性別平等教育資源網絡合併考量規劃，從幼兒教育階段到大學教育階段的性別平等教育資源做一致性、系統性的整合，以運用數位科技之便利，強化性別平等教育之實施。

（三）空間改善經費雖有增加，但仍受限制於一定年限的條件，無法完全滿足學校經費上的實際需求，多元友善的性別空間規畫尚仍待加強。

本部國教署針對屋齡廿年以上、設備老舊損壞、管線阻塞、通風採光不良等情形嚴重的廁所，編列經費進行改善，改善的同時更要求須顧及性別平等，如增設相對缺乏的女廁及性別友善廁所。針對不符合設備老舊條件，而有意願增設相對缺乏的女廁及性別友善廁所之學校，建議給予學校以專案方式進行申請。另外，性別友善廁所之設計規劃應持續提供各校相關設計規劃之方向，以增進多元友善的空間規劃。而學校環境空間的設計安排，亦常以男女生理性別二分的概念來做區隔，如教室座位、制服顏色樣式、排隊隊伍、廁所、宿舍等等，往往忽略了跨性別或拒絕接受二分安排學生的需求，或是特定性別的特有需求。除了上述提及之廁所空間規劃改善外，亟需友善性別空間規畫的還有學校宿舍。在安排學生使用宿舍時，從申請宿舍的規則到實際使用及建置規劃，多半習慣以生理性別做為區分，也未顧及學生單人獨立衛浴設備房的需求，較少從學生隱私需求的角度思考。雖然目前開始有學校在分配規則或使用規畫有所改變，但就總體學校而言，仍為不足。

（四）懷孕學生之協助雖有規範，各級學校具體協助措施及資源之到位仍待加強。

本部對於懷孕學生受教權維護及輔導協助，除設置「懷孕學生受教權維護及輔導協助」專區網站，並訂有「學生懷孕受教權維護及輔導協助要點」，要求學校發現未成年學生懷孕，成年或已婚學生因懷孕而有相關需求者向學校提出申請時，學校應成立工作小組，由校長擔任召集人，並指派學生輔導專責單位設立單一窗口，積極維護學生受教權。在教育、輔導、資源、硬體、經費等方面，除課責學校外，也要求各級主管教育行政機關應給予學校協助。然而 102 學年至 106 學年五年間仍有三成至五成的休學比率，顯示懷孕學生的支持體系，從受教權維護、免受周遭歧視的環境、學校哺乳育嬰等空間需求，到生育照顧的經濟支持系統等仍未臻完善，亦恐非單一學校可以獨力承擔，應有更完整之具政府橫向聯繫功能的社會支持體系來協助懷孕學生。

三、 政策目標

為落實性別平等教育，整合相關資源及建置安全的性別平等校園空間之政策目標如下：

- (一) 各級政府應從寬編列性別平等教育預算，在各級政府預算中保障一定比率的性別平等教育預算，以滿足縣市及各級學校的需求。
- (二) 強化性別平等教育數位教材及網路資源系統性整合之平臺。
- (三) 建立安全、無障礙、無性別偏見之校園空間及環境。
- (四) 建構懷孕學生完整且無歧視的全方位支持體系。

四、 執行策略

- (一) 充實經費，弭平落差。
 1. 參酌《特殊教育法》第 9 條的規定修正《性平法》，要求各級政府應從寬編列性別平等教育預算。
 2. 持續在提撥經費補助學校或地方政府時，將性別平等教育項目列為政策要求，本部在規劃及審查計畫時，要求提供相關性別統計及列入回應辦理事項。
 3. 由本部各司署處協調，除以暫行特別措施精神編列經費、協助弱勢縣市或資源不足學校外，更應進一步積極提供輔導與諮詢相關措施，以加速弭平落差。
- (二) 整合網路資源平臺。
 1. 本部應整合各縣市及各校之性別平等教育資訊網功能。
 2. 各級教育主管機關應強化性別平等教育資訊網功能，使之順應時代脈動，並符合國際規準及多元共好價值觀。
 3. 各級教育主管機關應統整性別平等教育數位教材，並置於相關網路平臺，以供各級學校便於使用。
- (三) 定期檢視與改善校園環境。
 1. 各級教育主管機關應持續運用並發展符合性別平等教育及性別平等意識的空間檢視指標，並納入學生等年輕世代之意見。

2. 各級學校應全面定期檢視校園環境是否符合安全、重視差異需求、無障礙、無性別歧視之原則，並適時適度納入教師、學生或家長意見。
 3. 各級教育主管機關應編列充足經費，並鼓勵學校結合及善用家長資源，以滿足學校改善校園環境之經費及諮詢需求。
- (四) 積極建構支持協助懷孕學生的完整系統並積極營造無歧視友善校園環境。
1. 學校應提供懷孕學生一個同理、接納與關懷之正向態度的教育環境。
 2. 學校應營造並提供懷孕學生於懷孕期間或生產後，符合其需求的遠距學習或實體空間環境。
 3. 各級教育主管機關及學校應提供學生於懷孕期間或生產後，返回校園之必要支持服務。以學校作為學習及心理支持體系外，各級教育主管機關協調社政機關，以縣市或地區為單位，建置一包含具便利及可負擔的托育服務、心理諮商等完整的支持體系網絡。

五、 具體作法

(一) 短程

1. 強化辦理學校總務人員之性別友善校園空間規劃，培訓其性別平等意識，並適時進行性別影響評估。
2. 本部各司署處編列經費補助學校或地方政府，及各地方政府編列經費補助學校時，應將性別平等教育項目列為政策要求，並提供相關性別統計，以為佐證。
3. 地方教育主管機關應建置性別平等教育相關網頁，網頁內容應具推動性別平等教育之重要內涵。並於本部性別平等教育全球資訊網內，並建置各性別平等教育網的連結點。
4. 學校應建立可行之安全校園空間檢核機制，於規畫或改善空間設施時，應先進行性別影響評估。
5. 各級教育主管機關督促各級公私立學校檢討宿舍管理等空間使用規範，並要求學校於增設或改善硬體空間時，應考量不同使用者需求。
6. 各級教育主管機關提供各級學校及所屬教育館所性別友善廁所優良範例。

7. 檢討各級學校學生懷孕事件統計填報系統之填報內容，以達成追蹤後續學生就學狀況之功能。
8. 各級教育主管機關督導學校確實修訂學則等相關規定，以維護懷孕學生之受教權。各級教育主管機關應編列經費，加強辦理學生懷孕事件預防、處理及加強專業知能、去汙名化等相關議題之宣導、訓練。

(二) 中程

1. 各級教育主管機關編列足夠經費，並鼓勵學校結合及善用家長資源，協助學校逐步改善校園空間，以符合安全、重視差異需求、無障礙、無性別歧視之校園環境。
2. 結合政府相關部門性別平等相關研究計畫，解決性別平等教育的推動困境。
3. 強化各級教育主管機關性別平等教育網頁的功能，鼓勵各縣市提出縣市網頁亮點，供其他縣市參考。
4. 各級教育主管機關訂定各級學校及所屬教育館所性別友善空間（包括廁所）修建要點，以為符合在地需求之指導原則。
5. 各級教育主管機關協調社政機關，以縣市或地區為單位，建置支持體系網絡，協助懷孕學生，以滿足其生育、托育及輔導之需求。

(三) 長程

1. 參酌《特殊教育法》第9條修正《性平法》，要求各級政府應從寬編列性別平等教育預算，並在各級政府預算中保障一定比率的性別平等教育預算，包括鼓勵相關議題研究。
2. 由本部整合不同教育階段及不同機關的性別平等教育資源網絡，並應具備國際接軌及多元文化觀。
3. 結合校園周遭之社區改造，建造安全、無性別歧視的社區生活空間。
4. 提高懷孕學生在學率至八成以上。

伍、課程與教學

一、現況檢視

2004 年通過性平法，我國過去 16 年來試圖透過性平法中的第三章「課程與教學」的立法，厚植、建立性別平等之教育資源與環境以能打造性別平權之國家。其實，遠在性平法立法前，1998 年本部於「國民中小學九年一貫課程暫行綱要」中，將兩性教育列為重大議題，繼而於 2001 年的「國民中小學九年一貫課程綱要」中明列「兩性教育」為重大議題之一，並頒有課程綱要內容，規範教學工作者以議題方式將性別平等概念融入各科教學。2006 年，為提升普通教育素質、銜接九年一貫課程與大學通識教育，本部頒定 95 課程暫行綱要，於 95 學年度開始實施，雖然當時尚未設定性別平等課程指標，亦未指出性別平等概念融入各科教學的方式，然透過中小學性別平等教育課程之法制化，並提供符合性別平等之各科教學與實習(實驗)之評鑑方式示例等策略，在提升基層教師將性別平等教育議題融入課程教學與實踐之知能上，已達到一定成效。

十二年國民基本教育課程綱要自 108 學年度逐年實施，其基本精神是倡導素養導向教學，以核心素養作為課程發展的主軸，將議題融入各領域，其中性別平等教育與其他的 18 項議題並列。十二年國民教育的性別平等教育實踐之基本理念為促進性別地位實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境；其學習目標有三：1.理解性別的多樣性，覺察性別不平等的存在事實與社會文化中的性別權力關係。2.建立性別平等的價值信念，落實尊重與包容多元性別差異。3.付諸行動消除性別偏見與歧視，維護性別人格尊嚴與性別地位實質平等。根據上述學習目標，性別平等議題發展出以下九個學習主題：1.生理性別、性傾向、性別特質與性別認同多樣性的尊重；2.性別角色的突破與性別歧視的消除；3.身體自主權的尊重與維護；4.性騷擾、性侵害與性霸凌的防治；5.語言、文字與符號的性別意涵分析；6.科技、資訊與媒體的性別識讀；7.性別權益與公共參與；8.性別權力關係與互動；9.性別與多元文化。

就大學院校的性別平等教育實施方面，法源依據為性平法第十七條：大專院校應廣開性別研究相關課程。本部已針對研發性別平等相關教材提供補助與獎勵，根據臺灣「大學校院課程資訊網」、「技職校院課程資訊網」顯示，109 學年度有 69 所大學校院共計開出 647 門與性別相關之課程、有 76 所技專校院共計開出 574 門與性別相關之課程。

二、 困境分析

如前所述，十二年國民教育課程在性別平等教育議題融入部分，相較於九年一貫課程綱要中國民中小學之性別平等教育的三項核心能力及六項課程目標，已發展出更多面向的思考，並提升了性別平等教育的核心要義，讓性別平等議題有更加細緻的課程設計教學及融入課程的空間。未來十年臺灣若能達成本白皮書的性別平等教育願景，端看臺灣各級學校教師與所有教育人員是否具備落實性別平等教育的熱情與知能。目前在課程與教學方面已然顯現之挑戰有：

（一）課程或活動內容不廣。

《性平法》第 17 條規範國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。而國民中小學是否確實落實上述每學期至少四小時之性別平等教育課程或活動、活動內容是否多集中在性騷擾之防治、以及是否由具性別平等意識之教師執行該項課程及活動，亦有待追蹤管考。目前各級學校仍然存在的困境是某些民間團體入校園對學生所進行之生命教育及性別平等教育，其教材內容多處有違性別平等意識。

（二）議題融入教學實踐效果未明。

十二年國教的性別平等教育採議題融入方式，根據九年一貫課程綱要過去之實施經驗，能將性別平等議題融入授課科目之教師多屬語文、社會及綜合領域之教師，且融入之議題多屬身體自主權，其他更具公益性之議題缺乏足夠關注，此種現象在特殊教育領域更是明顯。雖然國家教育研究院為協助各領域／科目課程綱要均需轉化與統整性別平等議題，以附錄的方式呈現性別平等議題的學習目標、融入學習重點示例，惟實際功效為何，仍尚待觀察。

（三）課程研發專責機制尚未建立。

政府仍未設置有性別平等教育課程研究發展之專責委員會或單位，編列獨立預算與人力資源，永續發展性別平等教育課程與教學。本部轄下的性別平等教育議題輔導群、高級中等學校性別平等教育資源中心以及各縣市政府教育局處的性別平等教育輔導團，均負有研發性別平等課程與教材之重任，且該等組織或中心內亦聘有性別平等教育種子教師及研究教師以強化性別平等課程及教學，惟此眾多之輔導團教師、種子教師及研究教師如何有效整合人力、資源與產出，仍有待專責委員會或單位統籌之。

由於缺乏專責機構，獎助師資培育機構與實務界協力發展課程之機制亦遲遲未能建立，以致無法擴充性別平等課程之社會影響力。此外，本部所發展出

的中小學性別平等教育課程之評估指標，仍有待專責委員會或單位落實，以能做為全國中小學性別平等課程之評鑑機制。

(四) 教師教學專業自主權屢受挑戰和質疑。

目前尚有家長團體對性別平等教育之內涵及其重要性不夠理解而產生疑慮，基層教師因實施性別平等教育被家長團體投訴與提告之事件仍有所聞，導致教師在落實十二年國教有關多元性別、情感及性教育上之學習目標上難免有自我設限之心理障礙；中小學教育主管機關是否具備教育理念以捍衛教師之教學自主權，是性別平等課程發展與落實上的關鍵因素。

(五) 幼兒園教保活動落實學習範疇情況缺乏訪評監督機制。

根據本部 2017 年公告實施的《幼兒園教保活動課程大綱實施通則》指出：「學習範疇要重視性別平等、種族平等之議題；以及流傳在社會中的文化資產，包括性別認同與性別刻板印象的覺察，關懷與尊重不同性別、不同年齡、不同社經背景、不同種族，及不同身心狀態的人，理解各種生活型態、生活物件及藝術表現」。雖然在課綱層級明確標示性別平等精神，然幼教老師是否具有能真正落實課綱規範的專業素養，仍有待建立符合《性平法》第三章精神之訪評考核機制。

三、 政策目標

為建立具有本國特色且符合世界潮流的性別平等教育課程綱要及內涵，且能厚植性別平等教育資源與環境，促進全體國民性別地位之平等，訂定目標如下：

- (一) 學習者透過性別平等教學課程能夠辨識和反對性別歧視，並可主動聲援弱者、尊重性別差異、涵養性別平等價值觀，建立個體性別角色之主體性之能力。
- (二) 各級學校之所有課程及教材教法均符合國家性別平等政策及理念。
- (三) 由在地文化脈絡研發以學習者需求為中心的分眾性別平等課程及教材教法。
- (四) 設置性別平等教育課程研究發展之專責委員會或單位，編列獨立預算與人力資源，永續發展性別平等教育課程與教學。

四、 執行策略

- (一) 深化性別平等教育課程之情意及行動面向，深植性別平等意識。
- (二) 建制性別平等教學指標，據以檢視及規劃所有學段各領域課程及教材教法，尤其注重對個人及組織之轉變結果。
- (三) 成立專責機構，系統性發展研修具在地文化脈絡之教育課程及教材教法，並發展性別平等議題融入之統整性教學實踐。
- (四) 納入學習者意見與經驗，善用數位科技特性，以普及、優化性別平等教學效果。

五、 具體作法

(一) 短程

1. 本部指定專責單位，統整、檢視、修訂各級學校（包括幼兒園）性別平等教育課程之教案教材，深化其情意及行動面向，並符合國家性別平等法規、理念。
2. 發展評估指標，以檢視各級學校實施性別平等教育課程包括情感教育、性教育和多元性別差異等面向之成效。
3. 豐富性別平等課程之文化內涵及教材教法，以滿足多元學生族群（如原住民、新住民、身心障礙及跨性別等）及不同地域學校（如海外臺校）。
4. 數位化性別平等教育課程優質的主題式及融入式教案和教材。
5. 發展適用於大專層級之性別平等實體及網路課程。
6. 獎助大專院校教師和學生進行課程與教學相關研究，逐年調整主題用以符合教育現場需要。

(二) 中程

1. 研發針對不同性別、族群、區域、健康狀況學習者之性別平等議題融入之教材教法。
2. 發展評估指標，以檢視所有學校各領域課程及教材教法，督促其符合性別平等理念。
3. 結合我國施行之各項人權公約，建立以性別平等素養為核心之整合性主

題式課程。

4. 發展幼兒園至大學學段使用的符合性別平等意識及國際規準之全面性性教育及生殖健康課程，包括特殊需求學習者適用課程，並提供教材教法。
5. 建置遠距教學情境方便使用之性別平等教材並提供適切教學法。
6. 收集現行課綱在教學現場之實施經驗，以供課綱滾動式修訂參考。

(三) 長程

1. 設置性別平等教育課程研究發展之專責委員會或單位，編列獨立預算與人力資源，由在地文化脈絡出發，永續發展性別平等教育課程與教學，並統整相關評估指標，建立系統性課程與教學檢視輔導機制。
2. 確保中小學課程依據十二年國民基本教育課綱之精神，將性別平等教育議題落實於課程（包含部定課程及校訂課程）中實施。
3. 鼓勵研發幼兒園及大專院校正式及非正式課程中融入性別平等意識之教材教法。
4. 建立獎助幼兒園及各級學校教師與其他政府機構和公民社會協作發展課程之機制，發展具交織性考量且扣連社會脈動之多元教材教法，並建立相關督核機制，強化公私部門與教學現場實務之連結。
5. 協助優質教案、教材之多語轉譯，並設置英語網站與國際分享我國性別平等教學課程。

陸、教育人員與師資培育

一、現況檢視

「性別平等教育」作為現代教育的重大議題，無論是在法令或政策面、課程教學、社會推廣、抑或者是校園性別事件防治面，都需要教育人員的參與與實踐，才能夠把正確的性別平等教育意涵傳遞給學生。教育人員的定義，在教育人員任用條例的第 2 條中指的是「各公立各級學校校長、教師、職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構研究人員」。但《性平法》第 2 條的「學校」指稱的是公私立各級學校，故本白皮書的教育人員除前述條例中的定義外，尚包括私立學校教師。另，根據《幼兒教育及照顧法》，主管機關為教育部，故教保服務人員亦在本白皮書教育人員之界定範圍中。

教育人員從師資培育職前養成，到教學現場的在職增能及教學應用，都應該要有性別平等意識。《性平法》第 19 條第 1 項的「性別平等意識」係指「指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及成因，並具有協助改善現況之意願」（細則第 8 條）。本部自《性平法》立法以來，依法執行第 3 章課程與教學之相關政策：95 年到 97 年間陸續完成縣市政府及各級學校「性別平等教育委員會運作手冊」，也辦理多場的教師工作坊，進行政令宣導及協助教師進行教學準備。

再者，本部從 100 年起規劃設置性別平等教育師資人才庫。「性別平等教育師資人才設置、審核及維護要點」經本部性平會，於 101 年底討論通過後，進行法制作業。102 年要點發布施行。104 年與 107 年陸續修正後發布。有鑑於近年社會輿論對性別平等教育之關注，及部份教育人員及民間團體入校執行教學，偏離法規原則，本部秉於《性平法》之精神，仍強調國民教育階段應持續推動性別平等教育，以教育方式教導學生瞭解並尊重不同的性別特質、性別認同與性傾向的學生，減少誤解與偏見，進而可以防治校園性霸凌事件。此間，曾三度發函各級學校，提醒教師在教學時需注意教育基本法中的**教育中立原則**，亦應謹守政治中立及宗教中立。

本部各單位在《性平法》通過後依法定之任務，推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究發展。《性平法》通過後，本部積極規劃及辦理性別平等教育人員之培訓，除定期在各局處長會議、全國校長會議、各處室主任會議、學管科及幼教科長會議，以及全國人事主管及佐理員會報中宣導性別平等教育議題外，每年固定補助各地方政府辦理性別平等教育研習，並設置

有性別平等議題輔導群（98年成立迄今，協助推動國民中小學之性別平等教育議題融入課程與教學）。以及高級中等學校性別平等教育資源中心（107年設立迄今，負責高級中等教育階段性別平等教育融入課程與教學）。前者為國教署負責相關經費支應及補助，設有中央層級之性別平等教育輔導群以及各直轄市、縣（市）政府之性別平等教育議題輔導小組；後者在中心設置研究教師及種子教師，負責推廣高級中等學校性別平等教育議題融入課程教學之工作。至於高級中等以下學校性別平等教育師資認證課程及認證機制則尚在進行中。

本部敦促各師培大學開設與性別平等教育相關職前課程，含一般、教育專業及教育專業之教育議題專題課程三種類型。教師資格檢定也需納入性別平等教育相關內容。除此之外，各師培大學亦將性別平等教育納入地方教育輔導工作項目，並補助高級中等以下學校及幼兒園教師在職進修之學分班及研習，執行推動性別平等教育相關職前教育課程。在職進修與推廣教育方面，本部責成大學及技專校院開設性別平等教育相關進修學分課程。過去10年間大學在進修推廣教育開設各類進修推廣及師資增能等課程。又，為深化性別平等教育人才知培育，本部在每年度辦理之公費留學考試中均設有「性別研究」學門，鼓勵性別研究者之進修。每年補助至少一名出國留學，以期未來人才之養成。

二、 困境分析

本部積極辦理教育人員性平知能之在職進修及培訓，除設置議題輔導團及資源中心種子教師，比照領域輔導團設置方式給予培訓，以協助各級學校教師將性平教育融入課程與教學知能外，亦設置師資人才庫以供運用。然因性平教育並非各級學校之必修課程，融入課程需視教學媒材及學生需求而為之，各級學校教師若無性別敏感度或性別平等意識，往往無法察覺正式課程可融入的時機，而錯失教育性別平等意涵之機會。是以，教育人員性平意識之養成應從職前教育與在職回流培訓雙管齊下，才可收其效。

（一） 師資職前教育階段缺乏性別平等教育專業師資之養成機制且相關法定規範尚不足夠。

教育人員性別平等意識的養成與對性別平等教育理念的認同及理解，會協助其在教育場域的業務推動及教學實踐。然根據現況檢視，儘管教育人員師資培訓及職前訓練課程的開課情況回報有課程類型（一般課程、教育專業課程、及教育專業之教育議題專題課程）開課數及修課人數，本部107年12月公告生效之「中華民國教師專業素養指引——師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準」（以下簡稱課程基準），以及102年發布之「師資職前教育課程教育專業課程科目及學分對照表實施要點」（以下簡稱實施要點），仍未有任何性別平等教育相關專業課程或師資人才培育的提醒。至於，「中等學校、國民小學教師師

資職前教育課程教育專業課程科目及學分」雖已於 2013 年 6 月發布廢止，但新修實施要點之附表「各類科師資職前教育課程教育專業課程科目及學分對照表」中性別教育的選修課程規劃，仍然還在各師資職前學程中。然課程科目名稱並未依《性平法》之修訂而更名為「性別平等教育」，顯未見將立法中促進「性別平等」之精神訂定於課程科目中。再者，課程基準已經放寬師培學分認證的學分數及名稱，部份師資培育大學（中心）在選修科目或可開設「性別平等教育」，但必修科目中，僅有「教育重大議題」堪可加入性別平等教育內涵。換言之，性別平等教育在師資培育的職前必修課程中僅在重大議題一門課中被提及。綜之，師資職前教育階段的人才培育課程中，性別平等教育相關概念還是有待加強。

（二） 教育人員在職進修及研習課程主題亟需整體規劃及激勵措施

過去本部所屬各單位規劃教育人員性別平等意識培力辦理形式以研習或會議宣導為主，期達到讓教育人員具備性別平等的專業素養的目的。然在過去 10 年間因我國加入 CEDAW 國際公約及行政院推動性別主流化之故，教育人員的研習議題從性別平等意識的開展到性別主流化推動的宣導，較著重政令及法制宣導，對於課程與教學的專業成長及實質推動的部分則較少，且缺乏整體規劃及激勵措施，而各直轄市、縣（市）政府及學校為了因應校園性平事件之調查處理，幾乎每年舉辦調查人員初進階研習，訓練調查人員及累積人才庫。但對於教育人員在課程與教學融入性別平等教育的增能培訓，以及教材資源之應用推廣上皆有不足之處。本部九年一貫課程與教學性別平等教育議題輔導團，每年雖皆辦理初、進階及領導人研習，但因輔導團員漸趨固定，該類研習參與人數日趨減少，各直轄市（縣市）政府輔導團及種子教師培訓場次亦有逐年減少的趨勢。甚或，某些縣市在領域、議題輔導團調整後，逕自取消了性別平等議題輔導團。高級中等教育階段雖在 107 年成立性別平等教育資源中心，短時間內培訓了近 60 位種子教師，但其與學群科中心以及核心工作區的合作默契尚待建立，種子教師在落實將課程融入學群科教學上，亟需進一步關注。

（三） 性別平等教育人員資格檢定與評鑑機制需持續建構

本部對於教師具性別平等教育師資資格之認定及檢定甚為重視，過去委託學者專家做過多次專案研究，包括設計教師應具備之性別平等教育相關知能課程等。但性平課程認證機制仍在研議中，未來盼能建立機制並推廣至教學現場，亦需建置相關考核機制。

（四） 高等教育師資人才資源網絡及社群不足

國內部分大專校院設置有性別相關研究所、學程，培養性別意識相關研究人員，少數大專校院設有婦女或性別相關研究中心，大多數大專校院仍缺乏性別平等相關師資與社群，對於《性平法》第 17 條大專校院應廣開性別平等教育

相關課程之要求，力有未逮，亦不支持相關教學。另，大學設置之師資培育機構中，僅有一個性別教育研究所，其培養之研究人才雖有現職教師，但無法有效、有系統的培育師培中心之師資。師培中心若要開設相關教育課程或學程必選修，多只能聘請兼任師資，且師資人才多未具課程與教學相關背景，恐無法指導師培生如何將性別平等教育融入課程教學及班級經營中。

(五) 教育人員之國際觀不足，無法汲取新知

2009年開始，是臺灣引進聯合國核心人權公約並加以落實的關鍵年。截至目前為止，已有六部核心人權公約有內國法化的效力：包括2009年簽署並公布施行法的《公民與政治權利國際公約》(ICCPR)及《經濟社會文化權利國際公約》(ICESCR)(簡稱《兩公約》)；2007年自發簽署，2011年制定施行法，自2012年起施行的《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)；2014年立法施行的《兒童權利公約》(CRC)、《身心障礙者權利公約》(CRPD)。許多教育人員對這些公約的簽訂、施行以及其與聯合國永續發展目標(SDGs)性別平等之間的關聯性的認知仍淺，未來須加以宣導。

三、 政策目標

為了全方位實踐性別平等教育，有計畫的培力教育人員自是必要。性別平等教育人員執行性別平等教育融入課程與教學需要有一定的素養，持續精進其性別平等意識、激發對性別平等教育的認同及應用在教學及班級經營的技能是很重要的功課。

- (一) 增強教師的性別平等意識，以及全面融入教學現場之知能。
- (二) 涵養教育行政人員(含領導人)之性別平等政策規劃及課程教學領導能力。
- (三) 透過多元管道積極培育性別平等教育之國內外教育人才及傳承，均衡各級學校、各教育專業領域之師資及人才。
- (四) 厚植教育人員所需的性別平等教育資源，使其有能力面對性別議題的全球化挑戰，進而把握契機促進變革。

四、 執行策略

- (一) 本部各單位及各直轄市、縣(市)政府和學校需系統性規劃職前師資教育及在職進修機制，定期開設分級分領域的課程和研習，納入性別主流

化工具及性別敏感度之訓練，以及國內外性別平等教育規準政策之內容，並考量幼教及特教教師需求，運用性別統計資料，提出逐年循序漸進的全面性政策及工作計畫方向。

- (二) 本部所有單位及各直轄市、縣（市）政府應進行橫向及縱向之連結與整合，依據政策目標區分主副權責，盤點現有資源，共同商討加強教育人員性別平等意識具體做法，包括體育教師、運動教練。
- (三) 建立有效的教育人員性別平等教育資格檢定及執行性別平等教育之評鑑獎勵機制，並得從中擇優提供國際參訪機會。
- (四) 透過數位科技建置性別平等教育人才培育之社群、人才庫及教學資源。

五、 具體作法

(一) 短程

1. 檢視師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準，全面融入性別平等教育相關概念及課程設計。
2. 在職培訓及進修需考量幼教與特教教師專業性，將性別平等教育融入專長領域教師之培訓課程。
3. 調查各師資培育中心的性別平等教育專兼任師資，協調區域性相互支援機制，協助建立教師專業社群。
4. 通過甄試之職前教師應完成性別平等教育工作坊，時數至少 18 小時。
5. 教育人員與性別平等業務承辦人員每學年應完成 3 小時性別平等教育融入教學實務之在職進修課程。
6. 檢核高級中等學校課程諮詢教師設置要點，將熟習性別平等教育議題、具備性別平等意識的條件納入課程諮詢教師之資格。
7. 鼓勵大專院校教師組織社群，提升教師性別平等知能。
8. 協助教師運用數位科技，研發性別平等教育融入教學實務之創新資源。
9. 持續提供公費考試名額，培育具國際觀之教育人才。
10. 海外臺校教師職前及在職課程及教學進修融入性別平等教育之內涵及作法。

(二) 中程

1. 調整師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準，將性別平等教育相關課程及教學設計納入必選修。
2. 建立師資與行政人員的職前培訓機制（包括教師甄試、資格檢定），課程必修內容應包括國際規準與在地實踐；教師甄試、資格檢定。
3. 研訂遴選教育領導者的性別平等素養檢核（包括課程與教學領導、性別平等意識及交織性理解的檢核）。
4. 發展教育人員性別平等教育素養及課程教學實踐檢核尺規，鼓勵教育人員自我檢核性別平等教育素養與將性別平等教育融入課程與教學之實施成效。
5. 建立各學群科具性別平等教育知能課程諮詢師之人才資料庫。
6. 提供大專院校教師實體及網路培訓，建構將性別平等教育知能融入課程內容與教學方法的能力。
7. 增能各級學校校長及教育領導人員，使其能協助強化教師之專業自主權，消弭阻力，持續性別平等教育進程。
8. 鼓勵教師進行性別平等教育課程與教學之國際交流，提升視野及加強我國性別平等教育能見度。

（三） 長程

1. 藉由性別統計，追蹤各項教育人員中性別平等教育人才培育資源之分配，包括檢視通過公費留學考試出國人才申請之學門、後續人力發展，以作為政策評估與追蹤實施效果參考。
2. 建立各級學校具性別平等教育融入課程與教學課程諮詢教師之性別統計。
3. 有效整合各大專校院師資培育中心性別平等教育融入課程與教學的相關師培課程，建立資料庫。
4. 提供教育人員國外短期進修機會，汲取新知。
5. 擴增數位資訊平臺，引介國內外性別平等教育新知，並積極促進校際及國際教學分享交流。

柒、校園性別事件防治與處理

一、現況檢視

按校園性別事件之防治係《性平法》重要的立法初衷，而歷年來重大校園性別事件亦向為社會輿論、主管機關、民間團體所關注，甚或監察院因此提出相關之糾正案及彈劾案者亦在所多有。故自《性平法》施行後，校園性別事件防治即係中央及地方主管機關督導各級學校落實《性平法》的重點工作。

準此，校園性別事件防治即係落實《性平法》的重點工作，2010年版白皮書關於校園性別事件防治之政策目標，提出其應有之內涵。本部近年來性別平等教育年度計畫之執行，多數計畫內容均能扣連2010年版白皮書關於校園性別事件防治的政策目標及具體策略，而形成持續性的例行工作，基本上亦能呼應三級防治策略的架構，即「建立預防教育之多元取向，擴展預防教育之視野，納入多元樣態之校園性別事件」；「提升介入處理之效能，確保當事雙方之相關權益。建立多元化校園性別事件之處理模式，提供諮詢、輔導、及再犯防治教育之人力資源」；以及「落實後續追蹤輔導與懲處追蹤及建立績效評鑑制度，以提升校園性別事件預防教育及事件處理之績效。並加強校園性別事件實務經驗與政策制定之循環績效及校園性別事件之防治」。

整體觀之，由於《性平法》要求學校對校園性別事件的調查若組成調查小組，其成員至少三分之一應是調查專業人才庫中的人員。就調查專業人才的培訓而言，儘管各級教育主管機關已培訓了不少校園性別事件的調查處理的專業人才，但除了若干縣市未積極培訓專業人才，以及調查專業人才培訓品質及培訓內容「學用落差」等因素，係調查處理專業人才制度長久以來的問題外，最值得注意的是基於各種主客觀原因，只有少數人才庫的人才能有機會（或意願）在個案中不斷參與調查累積經驗而持續成長，而長期未參與調查者或其調查顯有不適任情形者，均有予以檢討之必要，使得人才庫的汰換舊血成為與培訓新血同樣重要的議題。

而就中小學校園性別事件處理人員之培訓所衍生的問題，即多以兼行政職之教師為主，形成始終以培訓新進兼行政職之教師為校園性別事件調查專業人員的現象；以及各地方政府培訓課程之設計內涵及師資不甚一致，導致人才庫成員水準不一等現象，於今並無明顯改變。按學校的行政運作對校園性別事件之處理扮演著關鍵性的角色（尤其是訓輔人員），但由於人員更迭而缺乏經驗傳承，以及教育主管機關對相關人員培訓「不及」及「不足」等現象，使得校園性別事件在學校端的行政處理，始終存在層出不窮的問題。惟許多問題其實不是新問題，而是基本的程序或觀念問題，一方面形成學校行政運作普遍處於

「摸索與學習」的現象，另一方面亦突顯校園性別事件調查專業人員就事件調查的知能，與學校性平會執行秘書暨校園性別事件受理窗口行政人員就校園性別事件處理程序的行政協調知能，其實是不同的培訓內容及需求。

再者，就校園性別事件調查專業人員制度化的在職進修乙節，防治準則第 22 條第 1 項第 1 款已明定持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能高階培訓結業證書，方能經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫。而《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》（下稱防治準則）第 22 條第 5 項於 2019 年 12 月 24 日修正施行之新規定要求三年內補修、進修培訓，規定原先於本準則 2019 年 12 月 24 日修正施行前，已持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能進階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者，自防治準則修正施行之日起 3 年內，得擔任第 1 項專家學者，免受第 1 項第 1 款規定之限制。準此，自 2019 年 12 月 24 日起 3 年內勢必有大批持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能進階培訓結業證書者，3 年內參加校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能高階培訓，方能繼續納入調查專業人才庫，其一方面自有強制在職進修之效果，另一方面對無意願繼續納入調查專業人才庫者，亦形同自動退場機制。

二、 困境分析

目前於校園性別平等事件遇到之困境分述如下：

（一） 性別平等教育尚未成為性別事件防治之最佳手段

由於校園性別事件多數仍發生在學生彼此間，特別是對於未成年學生而言，校園性別事件之處理本質上仍是「教育問題」，不是「法律問題」，故《性平法》在處理時亦應著重其教育意涵（例如《性平法》第 25 條第 2 項之規定）。準此而言，校園性別事件之處理除個案當事人之教育輔導問題外，尤應回歸平日性別平等教育措施的落實，惟《性平法》的實際執行常成為「校園性別事件處理法」，學校的性平會亦淪為「校園性別事件處理委員會」，均與《性平法》的設計初衷有違。再者，就校園性別事件防治的角度觀察，性別平等教育重點在如何避免成為加害人或被害人，但就知情者（第三人）或旁觀者應如何培力或賦權其應有的態度、觀念及作為，似少有著墨。

（二） 校園性別事件調查專業人員培訓之成果不一及績效不明

其主要問題癥結已如現狀檢視中所提指出者，諸如中小學校園性別事件處理人員之培訓所衍生的問題，即多以兼行政職之教師為主，惟校園性別事件調查專業人員就事件調查的知能，與學校性平會執行秘書暨校園性別事件受理窗口行政人員就校園性別事件處理程序的行政協調知能，實為需不同的培訓內容，有分流培訓之必要。但性平法實施 16 年以來，仍少有地方主管機關每年定期針對學校新任校長、性平會執行秘書及校園性別事件受理窗口行政人員，進行校園性別事件處理程序行政協調知能的培訓。再者，各地方政府就校園性別事件調查專業人員培訓課程之設計內涵及師資水準不甚一致，導致人才庫成員培訓成效不一等現象，於今並無明顯改變。而中央及地方人才庫成員之在職進修及退場機制亦有待制度化的運作。

（三） 性別事件之處理模式尚待落實

按現行《性平法》及《防治準則》對校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件的處理規範，一方面以準司法程序發現事實及執行懲處，另一方面則藉由行政協助及教育輔導關切受害人需求及提供加害人認錯改過機會。過往經驗證明此種組合模式適用於情節重大、兩造對立或無修復可能之校園性別事件，惟目前各級學校經常面對的校園性別事件呈現情節嚴重不一的多元樣態（包括實體及網路），且當事雙方及學校的需求可能有別於準司法調查程序及結果。準此而言，是否設計毋須組調查小組之簡易程序、針對涉及特教生事件，除是否除調查小組成員應有具備特殊教育專業者外，亦應另定處理程序，以及是否仿《性騷擾防治法》訂定適合校園性別事件的調解制度，甚或如「校園霸凌防制準則」第 4 條第 1 項第 6 款明定「學校於校園霸凌事件宣導、處理或輔導程序中，得善用修復式正義策略，以降低衝突、促進和解及修復關係」等，均應係亟待推動者，並在適當考量各方不對等權力關係之情境中，提供學校及當事人選擇解決問題的其他手段。而上述各種多元化校園性別事件處理模式制度之建構，均仍待《性平法》之修法，方能落實。

（四） 尚未建構校園性別事件處理相關人才庫

目前除校園性別事件調查專業人員及性別平等教育人才庫外，舉凡校園性別事件處理之調查專業協助、行政協調之諮詢服務、輔導諮商及行為人防治教育等事項，對於處理經驗及能力有限的學校而言，主管機關實有建立專業諮詢人才庫，以協助學校處理之必要。諸如對於涉及行為人為教職員工身分者，或案情複雜重大之校園性別事件之調查，尤需藉助熟悉相關法令、具豐富經驗之專業人才協助。準此，前揭事項，均有建立相關人才庫，甚或仿國教輔導團模式成立輔導團之需求，以提供學校具體協助，此在地方主管機關的層級尤有其必要。

（五） 尚未發展各種成效評估指標

按各種防治策略，無論是教育宣導活動、校園性別事件調查專業人員培訓，抑或提升介入處理效能，如何具體評估其對校園性別事件防治成效有何影響，儘管 2010 年版白皮書已提出「建立評鑑指標及制度，提升地方政府及所屬學校校園性別事件之處理效能，評鑑主題包括：辨識、因應及調查處理校園性別事件之績效；整合相關資源及橫向行政協調之能力；對當事雙方後續協助及教育與獎勵學校成員參與調查處理之績效；建立事件處理及預防教育相互回饋與落實校園作為校園性別事件防治之績效」。惟成效評估指標如何建構，有何困難，以及成效評估有無其侷限性，均須進一步為的評估及研究。

三、 政策目標

- （一）積極協助及輔導各級學校處理校園性別事件。
- （二）建立校園性別事件調查專業人員培訓的分流精進及績效評估機制。
- （三）研擬校園性別事件之多元化處理模式，諸如簡易程序（即無須組調查小組之案件）、調解程序、涉及特教生校園性別事件之特別程序等。
- （四）建構校園性別事件處理相關人才庫及評估機制。

四、 執行策略

- （一）積極建置校園性別事件調查專業人員調查專業協助資源及行政協調之諮詢服務。
- （二）分流培訓校園性別事件調查專業人員，與學校性平會執行秘書暨校園性別事件受理窗口行政人員。
- （三）研修《性平法》，納入多元化校園性別事件之處理模式。
- （四）針對校園性別事件調查專業人員培訓課程的精進及績效評估，建立常態性研究及諮詢機制。

五、 具體作法

(一) 短程

1. 以本部校園性別事件輔導諮詢小組為藍本，研議校園性別事件調查專業協助及行政協調之諮詢服務等事項，成立輔導團形式之任務編組組織，善用資訊科技，突破時空限制。
2. 建立校園性別事件調查專業人員培訓講師群之定期經驗交流（實體或數位）機制。
3. 督導地方主管機關對高級中等以下各級學校新任校長、性平會執行祕書及校園性別事件受理窗口行政人員，每年定期進行校園性別事件處理程序行政協調知能的培訓。
4. 委託研究多元化校園性別事件處理模式（含法規修正之草案）。
5. 持續培訓並盤點校園性別事件處理之輔導諮商及行為人防治教育之人才。
6. 預防教育納入校園性別事件之潛在發生原因，包括文化體制之結構性影響。
7. 針對年輕學子網路生態，提供預防及守護宣導，減少性別暴力之發生。

(二) 中程

1. 各級主管機關應成立校園性別事件調查處理專業協助及行政協調諮詢服務輔導團，尤其應針對行為人為教職員工的事件。並由輔導團對校園性別事件處理需要協助的個別學校，於校園性別事件處理結束後，視需要進行性別平等教育的專案訪視。
2. 結合校園性別事件調查專業人員培訓講師群，成立研發校園性別事件調查專業人員培訓之課程研發小組，包括線上學習機制，以利於校園性別事件調查專業人員隨時進修研習。
3. 啟動修法程序，《性平法》納入校園性別事件多元化之處理模式。
4. 建立校園性別事件處理輔導諮商及行為人防治教育等相關人才庫。
5. 發展知情者（第三人）或旁觀者介入機制，以避免校園性別事件加劇或反覆發生。

6. 委託研究校園性別事件預防教育成效，將良好作法普及於各級學校。

(三) 長程

1. 校園性別事件調查專業人員培訓之課程研發小組，發展／研習及調查績效評估制度。
2. 將多元化校園性別事件處理模式納入校園性別事件調查專業人員培訓課程。
3. 建立校園性別事件處理之輔導諮商及行為人防治教育等相關人才庫的完整培訓及經驗傳承機制。
4. 委託研究校園性別事件多元化處理模式及知情者（第三人）或旁觀者介入機制之成效。

捌、家庭教育與社會教育

一、 現況檢視

臺灣家庭與社會中的性別平等教育在過去二十餘年中，透過《性平法》、《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》等法律以及《性別平等教育白皮書》、《性別平等政策綱領——教育文化媒體具體行動措施》、《性別主流化》等國家政策的推動，已有許多進步，然而性別平等教育是一個改變文化體質的大工程，所追求的不僅止於法律上形式平等，還包含提供與取得機會與結果的平等（行政院性別平等處，2012），這些已是國際各國追求的共同目標，也是普世人權價值的體現，但在臺灣當前社會與家庭中，卻因為不同生活背景，對性別平等意識接受程度不同，而且傳統性別刻板化印象仍強，對多元性別的平權訴求缺乏認識，致生對性別平等教育之諸多誤解。

當前臺灣正面臨少子女化與高齡化的現象，晚婚、不婚、離婚、單親的人口增加，家庭面臨著結構性的調整與重建，加上長久以來，由於傳統文化規範與男女不同的性別角色分工，使得社會對許多既有的性別不平等、歧視、或是對多元性別者不尊重的現象習以為常，這些長期累積演變而來的不平等，雖難以於短時間改變，但卻是影響廣大民眾日常家庭生活重要的觀念，因此，社會教育及家庭教育在性別平等教育中不可或缺，旨在使家庭與社會中不同性別者了解性別建構的脈絡，協助其性別意識覺醒、解構性別刻板印象與性別迷思，並建立多元共生的價值觀。

家庭與社會層面性別平等教育的推動，近年來本部結合學校、縣市政府及民間單位主動投入資源，亦提出許多改進策略，讓社會大眾能看見性別差異，了解差異，進而學習尊重多元與差異，其具體作法包括：透過補助計畫引導各縣市政府結合學校及家庭教育中心等辦理相關教育宣導活動、出版性別平等季刊、補助民間團體申請辦理性別平等教育相關活動、定期刊出性別平等專刊，出版適合家長研閱具性別平等意識的媒體識讀手冊，此外，為因應社會變遷及CEDAW 國家報告所涉性別平等教育議題，本部所實施的許多相關方案，皆已超過 2010 版性別平等教育白皮書所規劃之內涵。

二、 困境分析

家庭和社會的性別平等教育，是以人為核心，以教育為實施手段，期能引導國人面對現代社會的多元文化時，除了在消極面上反制歧視、消弭性別偏

見，在積極面上也能著力於追求性別平等，尊重性別差異、涵養性別平等觀念，然而在推動多年性別平等教育後，仍面臨許多困境：

(一) 缺乏落實家庭層面與社會層面推動性別平等教育的機制。

《性平法》規範各級教育主管機關應設置性別平等教育委員會，其任務包括推動性別平等之家庭教育與社會教育，而家庭教育及社會教育目前各自有專法（家庭教育法及終身學習法）規範各級主管機關推動家庭教育及終身學習相關任務，其中《家庭教育法施行細則》第2條規定將性別教育納入家庭教育的範疇，目前無論是家庭教育中心還是社會教育機構，都有隨社會需求而辦理的相關性別平等教育活動或課程，然而其所辦理的性別平等教育大多缺乏系統性推動，各隨需求辦理，相關資訊、資源未加以整合，另外，擔負人民多元化學習的眾多非營利機構亦向本部申請經費辦理活動，其活動內涵是否具性別平等意識，或是複製性別刻板印象，及其實施成效皆須賴有效的檢核與評量機制來推動，然而家庭教育中心或是多數社教機構，屬各縣市政府管轄，在地方自治的權責之下，各縣市政府雖皆設有性別平等委員會或是婦女權益促進委員會，然而其所能發揮之功能，本部對其影響甚為有限。

(二) 部分民眾對於多元性別的抗拒，甚至產生對多元性別敵視現象，進而影響性別平等教育之推動。

部分民眾高聲量反對推動其所認知之「同志教育」，雖使性別平等教育議題的能見度提高，但從此也發現臺灣社會仍存在許多因誤解性別平等教育而產生恐懼或抗拒之現象，或有甚者對多元性別持敵視的態度，進而影響國內性別平等教育的推動。

(三) 提供辦理家庭層面及社會層面之性別平等教育媒材及資源缺乏整合。

教材的使用，往往決定教學內容和教學程序，更是教學者重要的教學資源，是學習者學習的重要指引，它同時也是傳遞家庭教育與社會教育性別平等意識與價值的重要工具，社會上雖有各式各樣的教材，但多數推動家庭教育與社會教育專業人員對這些既有的性別平等媒材，卻缺乏選擇與善用能力，而特別為他們設計的性別平等教材仍顯不足，且缺乏整合。相同的，國內性別平等教育的推動多元化，但各縣市資源分散或是疊床架屋，缺乏整合，極為可惜。

(四) 對社會上抱持各種不同性別平等立場者，尚未建立統合各方意見之溝通平臺。

性別平等教育所涉及的不僅是知識，更涉及信念與價值，所以價值觀常左右性別平等教育推動之立場，當前的臺灣社會雖展現了不同性別、族群與階級交織下的多元面貌，但對於多元性別此一概念，仍有許多歧異看法，針對各種不同性別平等認同立場者而言，亟需有一個具公信力的平臺，有良好機制，以

進行溝通，以免因為立場不同，內耗、消損推動性別平等的力量，實為可惜。

三、 政策目標

- (一) 強化家庭層面與社會層面推動性別平等教育之各級機制，包括建立檢討、督導與管考。
- (二) 發展可供家庭及社會層面推廣之性別平等教育媒材。
- (三) 促進地方政府整合相關資源，強化對尊重多元性別的培力方案。
- (四) 建立不同性別平等立場者性別友善且包容的有效溝通平臺。

四、 執行策略

- (一) 開發並整合家庭及社會層面推動性別平等教育機制和資源，拓展民眾性別平等教育學習機會。
- (二) 獎勵研發可運用於家庭及社會層面性別平等教育課程、活動方案與教材，尤其重視年輕世代的參與。
- (三) 運用大眾傳播媒體、網際網路、行動通訊載具及其他資訊科技研發性別平等教育數位學習資源及進行宣導。
- (四) 鼓勵地方政府建置具性別平等意識的培力機制與有效的溝通平臺。
- (五) 支持家庭教育與社會教育機構推動性別平等教育之本土研究，並積極推動性別統計與分析之建置。

五、 具體作法

- (一) 短程
 1. 本部持續出版性別平等教育季刊，補助民間團體申請辦理性別平等教育相關活動。
 2. 推動家庭教育中心推動性別平等相關課程與活動之性別統計，並訂定對家庭教育中心之輔導、訪視與獎勵機制。
 3. 定期實施社區大學、樂齡學習中心等終身教育機構之性別平等教育推動與訪視，並要求其提供相關性別統計以為成效佐證。

4. 盤點與檢討本部及地方政府所屬社會教育教機構（如圖書館、社會教育館、科學教育館或科學博物館、體育場館、兒童及青少年育樂館）及運動訓練中心辦理之性別平等教育活動成效。
5. 強化家庭教育中心、社區大學、樂齡學習中心等家庭及社會教育機構課程規劃、教學（師資）及輔導等各類人員之性別平等意識與性別平等專業知能之培力。
6. 鼓勵性別平等教育成人教材教法之開發，尤其是針對新興議題如同性結婚等議題教材之研發。
7. 定期提供新世代父母（學前家長）、幼兒園及各級學校家長性別平等教育培訓課程，包括「多元文化價值」、「多元性別差異」知能之培訓。

（二） 中程

1. 輔導各縣市家庭教育中心建置性別平等教育資料庫，強化家庭教育及社會教育並加以統合，以促進性別平等教育資訊流通。
2. 建置全國家庭及社會教育性別平等教育資源網，整合各縣市家庭教育及社會教育推動性別平等教育之各項資源與資訊。
3. 研發適合各不同世代學習習慣與需求之性別平等教育數位學習資源，俾利家庭及社會層面之教育宣導。
4. 優先補助偏遠、山地與離島地區及對身心障礙者及低收入戶推動性別平等教育經費並優先提供相關資源。
5. 鼓勵地方政府投入資源，並積極對幼兒園與各級學校家長及家長會進行性別平等教育之宣導與培力。
6. 鼓勵結合公共電視、民間非營利機構、組織與團體（包括社群媒體），研擬共同推動性別平等教育實施計畫。
7. 建置有效的溝通平臺提供各攸關方針對性別平等議題與學校、社會對話的機制。
8. 鼓勵本部及地方政府所屬機構和大專院校進行針對家庭及社會中的性別平等教育推動進行在地研究。

（三） 長程

1. 充實本部所屬社教機構及從事家庭教育推動性別平等教育之專業人力。
2. 建立落實本部所屬終身學習機構其活動規劃與經費預算編列具性別平等

觀點之檢核機制。

3. 結合傳播科技發展家庭教育中性別平等意識提升之網路學習機制。
4. 鼓勵地方政府整合衛生福利、軍警、企業勞工體系等公民營事業資源，推動性別平等教育。
5. 申請本部各項經費時，要求提出該地方政府、機構或團體過去活動實施具性別平等觀點的成果。

玖、附錄

啟動時程表

一、組織與制度

短程 (1-2 年)	<ol style="list-style-type: none">1. 本部及直轄市、縣市政府應規劃設置性別平等教育委員之遴選及連任機制，以提升性別平等教育政策建構及督導之系統性及延續性。2. 各級教育主管機關及學校應研擬相關辦法，賦予所屬性平會推動性別平等教育之決策及督導權責。3. 各級性平會委員應具有多元代表性，包括不同族群、世代、身分者（如：教師、職工、學生及家長等）。4. 各級性平會之決策過程，應展現性別平等教育之專業性及會議運作之民主性，避免部分機關或學校首長因個人獨斷而引發之沈默螺旋現象。5. 各級教育主管機關及學校應建立系統化及持續性之培力機制，提升所屬性平會成員符合《性平法》律定之性別平等意識及性別平等教育推動知能。6. 學校性平會應依據《性平法》精神規劃落實專業分工及任務分組，如：高級中等以下學校教務主任負責課程教學組，學務主任負責事件防治組，總務主任負責空間資源組，輔導主任負責家庭及社區教育組等。7. 各級教育主管機關定期辦理性平會業務相關研習，滾動式規劃研習主題及形式。8. 各級教育主管機關彈性採用暫時特別措施，快速彌補各類性別平等教育資源與制度之落差。9. 各級教育主管機關研發獎勵機制，彰顯成效卓越之地方政府及學校性平會及相關人員。10. 性別平等教育相關統計分析與影響評估，應納入性別、族群、世代、城鄉等交織性觀點，並據以建構相對應之政策與推動策略。
中程 (3-5 年)	<ol style="list-style-type: none">1. 各級教育主管機關應整合所屬處室業務納入《性平法》立法意旨及國際規準精神，並提升所屬人員符合《性平法》律定之性別平等意識。2. 各級學校應整合相關處室及委員會，如：校務、教務、教評、人評、教師會、家長會等，共同落實《性平法》立法意旨。3. 各級教育主管機關應積極提供相關資源（包括數位科技），協助各級性平會進行持續性交流與傳承，並挹注資源，鼓勵並協助所屬性平會建立策略聯盟以共享資源。4. 教育主管機關應建立督導機制或納入校務評鑑，定期檢視各級學校及大專院校性別平等教育推動情形，並追蹤檢討。5. 各級教育主管機關應建立區域性性別平等教育推動及校園事件防治之研究推展中心，並應積極規劃及督導其分工模式與運作方向，以落實《性平法》相關規定。6. 性別平等教育相關組織運作與制度建立，應有效利用網路科技，消解世代及城鄉數位落差。7. 《性平法》修法規定大專校院及高級中等學校性平會應納入學生代表並規劃相關配套措施。
長程 (6-10 年)	<ol style="list-style-type: none">1. 各級教育主管機關應依據《性平法》相關精神，研發所屬地方政府及學校性別平等教育督導評鑑機制；前述機制應凸顯在地特色及符合在地需求，並應強調獎勵培力取向。2. 各級教育主管機關及學校應鼓勵所屬司／處／局／室人員及所設委員會，於執行業務時參採性別主流化精神，善用性別統計、性別分析及性別影響評估等工具。3. 針對具爭議性之性別平等教育議題，各級教育主管機關應參採審議式民主模式，建構符合國際規準之性別平等教育內涵。4. 本部及地方政府應規劃設置性別平等教育專任委員，以提升性別平等教育政策建構及督導之系統性及延續性。

二、資源與空間

<p>短程 (1-2 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化辦理學校總務人員之性別友善校園空間規劃，培訓其性別平等意識，並適時進行性別影響評估。 2. 本部各司署處編列經費補助學校或地方政府，及各地方政府編列經費補助學校時，應將性別平等教育項目列為政策要求，並提供相關性別統計，以為佐證。 3. 地方政府應建置性別平等教育相關網頁，網頁內容應具推動性別平等教育之重要內涵。本部性別平等教育全球資訊網內，並建置各性別平等教育網的連結點。 4. 學校應建立可行之安全校園空間檢核機制，於規畫或改善空間設施時，應先進行性別影響評估。 5. 各級教育主管機關督促各級公私立學校檢討宿舍管理等空間使用規範，並要求學校於增設或改善硬體空間時，應考量不同使用者需求。 6. 各級教育主管機關提供各級學校及所屬教育館所性別友善廁所優良範例。 7. 檢討各級學校學生懷孕事件統計填報系統之填報內容，以達成追蹤後續學生就學狀況之功能。 8. 各級教育主管機關督導學校確實修訂學則等相關規定，以維護懷孕學生之受教權。各級教育主管機關應編列經費，加強辦理學生懷孕事件預防、處理及加強專業知能、去汙名化等相關議題之宣導、訓練。
<p>中程 (3-5 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各級教育主管機關編列足夠經費，並鼓勵學校結合及善用家長資源，協助學校逐步改善校園空間，以符合安全、重視差異需求、無障礙、無性別歧視之校園環境。 2. 結合政府相關部門性別平等相關研究計畫，解決性別平等教育的推動困境。 3. 強化各級教育主管機關性別平等教育網頁的功能，鼓勵各縣市提出縣市網頁亮點，供其他縣市參考。 4. 各級教育主管機關訂定各級學校及所屬教育館所性別友善空間（包括廁所）修建要點，以為符合在地需求之指導原則。 5. 各級教育主管機關協調社政機關，以縣市或地區為單位，建置支持體系網絡，協助懷孕學生，以滿足其生育、托育及輔導之需求。
<p>長程 (6-10 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參酌《特殊教育法》第 9 條修正《性平法》，要求各級政府應從寬編列性別平等教育預算，並在各級政府預算中保障一定比率的性別平等教育預算，包括鼓勵相關議題研究。 2. 由本部整合不同教育階段及不同機關的性別平等教育資源網絡，並應具備國際接軌及多元文化觀。 3. 結合校園周遭之社區改造，建造安全、無性別歧視的社區生活空間。 4. 提高懷孕學生在學率至八成以上。

三、課程與教學

<p>短程 (1-2 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部指定專責單位，統整、檢視，修訂各級學校（包括幼兒園）性別平等課程之教案教材，深化其情意及行動面向。 2. 發展評估指標，以檢視各級學校實施性別平等教育課程包括情感教育、性教育和多元性別差異等面向之成效。 3. 豐富性別平等課程之文化內涵及教材教法，以滿足多元學生族群（如原住民、新住民、身心障礙及跨性別等）及不同地域學校（如海外臺校）。 4. 數位化性別平等教育課程優質的主題式及融入式教案和教材。 5. 發展適用於大學層級之性別平等實體及網路課程。 6. 獎助大專院校教師和學生進行課程與教學相關研究，逐年調整主題用以符合教育現場需要。
<p>中程 (3-5 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研發針對不同性別、族群、區域學習者之性別平等議題融入之教材教法。 2. 發展評估指標，以檢視各級學校實施性別平等教育課程包括情感教育、性教育和多元性別差異等面向之成效。 3. 結合我國施行之各項人權公約，建立以性別平等素養為核心之整合性主題式課程。 4. 發展幼兒園至大學學段使用的符合性別平等意識及國際規準之全面性性教育及生殖健康課程，包括特殊需求學習者適用課程，並提供教材教法。 5. 建置遠距教學情境方便使用之性別平等教材並提供適切教學法。 6. 收集現行課綱在教學現場之實施經驗，以供課綱滾動式修訂參考。
<p>長程 (6-10 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設置性別平等教育課程研究發展之專責委員會或單位，編列獨立預算與人力資源，由在地文化脈絡出發，永續發展性別平等教育課程與教學，並統整相關評估指標，建立系統性課程與教學檢視輔導機制。 2. 確保中小學課程依據十二年國民基本教育課綱之精神，將性別平等教育議題落實於課程（包含部定課程及校訂課程）中實施。 3. 鼓勵研發幼兒園及大專院校正式及非正式課程中融入性別平等意識之教材教法。 4. 建立獎助幼兒園及各級學校教師與其他政府機構和公民社會協作發展課程之機制，發展具交織性考量且扣連社會脈動之多元教材教法，並建立相關督核機制，強化公私部門與教學現場實務之連結。 5. 協助優質教案、教材之多語轉譯，並設置英語網站與國際分享我國性別平等教學課程。

四、教育人員與師資培育

<p>短程 (1-2 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 檢視師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準，全面融入性別平等教育相關概念及課程設計。 2. 在職培訓及進修需考量幼教與特教教師專業性，將性別平等教育融入專長領域教師之培訓課程。 3. 調查各師資培育中心的性別平等教育專兼任師資，協調區域性相互支援機制，協助建立教師專業社群。 4. 通過甄試之職前教師應完成性別平等教育工作坊，時數至少 18 小時。 5. 教育人員與性別平等業務承辦人員每學年應完成 3 小時性別平等教育融入教學實務之在職進修課程。 6. 檢核高級中等學校課程諮詢教師設置要點，將能熟習性別平等教育議題、具備性別平等意識的條件納入課程諮詢教師之資格。 7. 鼓勵大專院校教師組織社群，提升教師性別平等知能。 8. 協助教師運用數位科技，研發性別平等教育融入教學實務之創新資源。 9. 持續提供公費考試名額，培育具國際觀之教育人才。 10. 海外臺校教師職前及在職課程及教學進修融入性別平等教育之內涵及作法。
<p>中程 (3-5 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 調整師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準，將性別平等教育相關課程及教學設計納入必選修。 2. 建立師資與行政人員的職前培訓機制（包括教師甄試、資格檢定），課程必修內容應包括國際規準與在地實踐；教師甄試、資格檢定。 3. 研訂遴選教育領導者的性別平等素養檢核（包括課程與教學領導、性別平等意識及交織性理解的檢核）。 4. 發展教育人員性別平等教育素養及課程教學實踐檢核尺規，鼓勵教育人員自我檢核性別平等教育素養與將性別平等教育融入課程與教學之實施成效。 5. 建立各學群科具性別平等教育知能課程諮詢師之人才資料庫。 6. 提供大專院校教師實體及網路培訓，建構將性別平等教育知能融入課程內容與教學方法的能力。 7. 增能各級學校校長及教育領導人員，使其能協助強化教師之專業自主權，消弭阻力，持續性別平等教育進程。 8. 鼓勵教師進行性別平等教育課程與教學之國際交流，提升視野及加強我國性別平等教育能見度。
<p>長程 (6-10 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 藉由性別統計，追蹤各項教育人員中性別平等教育人才培育資源之分配，包括檢視通過公費留學考試出國人才申請之學門、後續人力發展，以作為政策評估與追蹤實施效果參考。 2. 建立各級學校具性別平等教育融入課程與教學課程諮詢教師之性別統計。 3. 有效整合各大專校院師資培育中心性別平等教育融入課程與教學的相關師培課程，建立資料庫。 4. 提供教育人員國外短期進修機會，汲取新知。 5. 擴增數位資訊平臺，引介國內外性別平等教育新知，並積極促進校際及國際教學分享交流。

五、校園性別事件防治與處理

<p>短程 (1-2 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以本部校園性別事件輔導諮詢小組為藍本，研議校園性別事件調查專業協助及行政協調之諮詢服務等事項，成立輔導團形式之任務編組組織，並善用資訊科技，突破時空限制。 2. 建立校園性別事件調查專業人員培訓講師群之定期經驗交流（實體或數位）機制。 3. 督導地方主管機關對高級中等以下各級學校新任校長、性平會執行秘書及校園性別事件受理窗口行政人員，每年定期進行校園性別事件處理程序行政協調知能的培訓。 4. 委託研究多元化校園性別事件處理模式（含法規修正之草案）。 5. 持續培訓並盤點校園性別事件處理之輔導諮商及行為人防治教育之人才。 6. 預防教育納入校園性別事件之潛在發生原因，包括文化體制之結構性影響。 7. 針對年輕學子網路生態，提供預防及守護宣導，減少性別暴力之發生。
<p>中程 (3-5 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各級主管機關應成立校園性別事件調查處理專業協助及行政協調諮詢服務輔導團，尤其應針對行為人為教職員工的事件。並由輔導團對校園性別事件處理需要協助的個別學校，於校園性別事件處理結束後，視需要進行性別平等教育的專案訪視。 2. 結合校園性別事件調查專業人員培訓講師群，成立研發校園性別事件調查專業人員培訓之課程研發小組，包括線上學習機制，以利於校園性別事件調查專業人員隨時進修研習。 3. 啟動修法程序，《性平法》納入校園性別事件多元化之處理模式。 4. 建立校園性別事件處理輔導諮商及行為人防治教育等相關人才庫。 5. 發展知情者（第三人）或旁觀者介入機制，以避免校園性別事件加劇或反覆發生。 6. 委託研究校園性別事件預防教育成效，將良好作法普及於各級學校。
<p>長程 (6-10 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 校園性別事件調查專業人員培訓之課程研發小組，發展／研習及調查績效評估制度。 2. 將多元化校園性別事件處理模式納入校園性別事件調查專業人員培訓課程。 3. 建立校園性別事件處理之輔導諮商及行為人防治教育等相關人才庫的完整培訓及經驗傳承機制。 4. 委託研究校園性別事件多元化處理模式及知情者（第三人）或旁觀者介入機制之成效。

六、家庭教育與社會教育

<p>短程 (1-2 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部持續出版性別平等教育季刊，補助民間團體申請辦理性別平等教育相關活動。 2. 推動家庭教育中心推動性別平等相關課程與活動之性別統計，並訂定對家庭教育中心之輔導、訪視與獎勵機制。 3. 定期實施社區大學、樂齡學習中心等終身教育機構之性別平等教育推動與訪視，並要求其提供相關性別統計以為成效佐證。 4. 盤點與檢討本部及地方政府所屬社會教育機構（如圖書館、社會教育館、科學教育館或科學博物館、體育場館、兒童及青少年育樂館）及運動訓練中心辦理之性別平等教育活動成效。 5. 強化家庭教育中心、社區大學、樂齡學習中心等家庭及社會教育機構課程規劃、教學（師資）及輔導等各類人員之性別平等意識與性別平等專業知能之培力。 6. 鼓勵性別平等教育成人教材教法之開發，尤其是針對新興議題如同性結婚等議題教材之研發。 7. 定期提供新世代父母（學前家長）、幼兒園及各級學校家長性別平等教育培訓課程，包括「多元文化價值」、「多元性別差異」知能之培訓。
<p>中程 (3-5 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 輔導各縣市家庭教育中心建置性別平等教育資料庫，強化家庭教育及社會教育並加以統合，以促進性別平等教育資訊流通。 2. 建置全國家庭及社會教育性別平等教育資源網，整合各縣市家庭教育及社會教育推動性別平等教育之各項資源與資訊。 3. 研發適合各不同世代學習習慣與需求之性別平等教育數位學習資源，俾利家庭及社會層面之教育宣導。 4. 優先補助偏遠、山地與離島地區及對身心障礙者及低收入戶推動性別平等教育經費並優先提供相關資源。 5. 鼓勵地方政府投入資源，並積極對幼兒園與各級學校家長及家長會進行性別平等教育之宣導與培力。 6. 鼓勵結合公共電視、民間非營利機構、組織與團體（包括社群媒體），研擬共同推動性別平等教育實施計畫。 7. 建置有效的溝通平臺提供各攸關方針對性別平等議題與學校、社會對話的機制。 8. 鼓勵本部及地方政府所屬機構和大專院校進行針對家庭及社會中的性別平等教育推動進行在地研究。
<p>長程 (6-10 年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 充實本部所屬社教機構及從事家庭教育推動性別平等教育之專業人力。 2. 建立落實本部所屬終身學習機構其活動規劃與經費預算編列具性別平等觀點之檢核機制。 3. 結合傳播科技發展家庭教育中性別平等意識提升之網路學習機制。 4. 鼓勵地方政府整合衛生福利、軍警、企業勞工體系等公民營事業資源，推動性別平等教育。 5. 申請本部各項經費時，要求提出該地方政府、機構或團體過去活動實施具性別平等觀點的成果。