



性別平等觀念宣導

新進行政人員講習

主講者：吳政穎



2026.08.19

目錄

- 1 我國性別平等相關法規沿革
- 2 性別主流化到臺灣
- 3 性別主流化:由上而下的政策引領
- 4 性別主流化:從校園制度到教學現場的改革策略
- 5 性平三法概要介紹
- 6 性平三法核心差異對照表
- 7 性別平等教育法－校園性別事件定義
- 8 性別平等工作法－性騷擾定義
- 9 性騷擾防治法－性騷擾定義
- 10 注意事項
- 11 彼此尊重小技巧



1-我國性別平等相關法規沿革

民國91年起陸續建構性別平等法制，至112年同步修正三法，完善保護機制



民國112年(2023) | 同步修正性騷擾防治三法

性別平等工作法（更名）、性別平等教育法、性騷擾防治法，周延完善法規及相關機制

2-性別主流化到臺灣



從國際到在地：性別主流化到臺灣

- 消除對婦女一切形式歧視公約 (**CEDAW**)

1979

聯合國大會
通過作為婦
女人權憲章

2007

台灣簽署
加入

2009

完成初次
國家報告

2012

CEDAW施行法
通過

13



從國際到在地：性別主流化到臺灣

- 消除對婦女一切形式歧視公約（**CEDAW**）跟性別主流化有什麼關係？
- 第五條
- 締約各國應採取一切適當措施：（a）改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；
- 性別主流化暫行特別措施：任一性別不得少於三分之一（33.33%→40%）

15



3-性別主流化:由上而下的政策引領



性別主流化：由上而下的政策引領

- 教育部在2011-2017年推動性別主流化試辦計畫後，於2021年委由國立臺灣大學人口與性別研究中心辦理「設置大專校院性別主流化資源中心」。
- 目的：
- 提升大專校院性別主流化效益，厚植各學校間執行性別主流化之知能與交流，以深化性別平等進程。
- 推動策略：
- 夥伴（partnership）合作方式
- 循證（evidence-based）工作方式

17

2026年轉型為「推動大專校院性別主流化輔導計畫」，預計輔導30個夥伴學校推動性別主流化機制。



國內課綱內涵與全面性教育的觀察

比較維度	全人性教育 (國內現行課綱定位)	全面性教育 (UNESCO 國際指引)
核心觀點	以愛為本：性教育本質是「愛的教育」與「品格教育」。 全人 123：1 指涉以愛為核心價值，2 代表從 1 衍生出的愛人與自尊的概念，3 則是全面性教育的三道防線：延後發生性行為、教導較安全的性行為、萬一懷孕怎麼辦。	以賦權為本：性與生殖健康權，旨在賦予兒少思辨及公民權利意識，在面對情境能夠作出有利健康的選擇。 素養導向：涵蓋性有關的認知、情感、身體和社會面，使他們能夠追求健康、福祉與尊嚴、建立尊重他人的人際與親密關係、理解並反思自己的選擇、認識並保障權利。
關係與家庭	美滿家庭圖像：強調維繫家庭和諧的重要性，以正面及“正常”的家庭模型作為教科書學習典範，對長輩表達孝道及感恩。 落差：忽略現今多元家庭樣態，在衝突解決上，避談情感陰暗面與熟人性／性別暴力的可能性，在互動上，不涉及社會文化的權力關係之討論。	尊重多元關係：強調多元及尊重不同類型的家庭，覺察並體諒家庭成員之間應承擔的責任與困境。 正向關係建立：教導親密關係互動並覺察權力關係帶來的影響、親子衝突解決技巧、以及積極性同意 (Positive Consent)。
性別與安全	結構雙軌化：「性教育」與「性別平等」分流，性別議題融入在各科，缺乏系統性的教育藍圖，也忽略權力關係形塑。 新興議題：在新型態資訊安全使用、數位性暴力防治、尋求支持系統的「生活技能」上著墨不足。	權力與平等交織：深入探討性別社會規範對親密關係的影響，拆解並翻轉性別刻板印象。 防護安全網：積極教導防範侵害、辨識暴力、自主防護以及完備的求助技能。

參考資料:115.7.8-北二區大專校院性別平等教育委員會執行秘書座談



全面性教育的八大核心概念





性別主流化：由上而下的政策引領

發文日期：中華民國115年5月18日

發文字號：臺教學(三)字第1152802060號

類別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：大專校院性別主流化資源中心_校務檢視清單 (附件一 A095K0000Q0000000_A09000000E_1152802060_senddoc1_Attach1.pdf)

主旨：檢送本部「大專校院性別主流化資源中心計畫校務檢視清單」供貴校參考運用，請查照。

說明：旨揭清單為提供各大專校院據以推動性別主流化之工具，請貴校秘書單位可參考旨揭清單檢視校務運作及性平業務推動情形。

正本：各公私立大專校院

副本：

發文日期：中華民國115年5月18日

發文字號：臺教學(三)字第1152802060A號

類別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：大專校院性別主流化資源中心_課程檢視清單 (附件一 A09000000E_1152802060A_senddoc2_Attach1.pdf)

主旨：檢送本部大專校院性別主流化資源中心計畫「課程檢視清單」供貴校教務單位提供教師自我檢核參考運用，請查照。

說明：

- 一、依據性別平等教育法第18條第5項規定辦理。
- 二、旨揭清單為提供各大專校院據以推動性別主流化之工具，請貴校教務單位可參考旨揭清單檢視性平課程推動情形。

正本：各公私立大專校院

副本：





簡介：性別觀點融入校務--校務檢視清單

性別平等機制

(一) 推動性別主流化之機制

性別統計

(二) 促進校務決策之性別平等

性別分析

(三) 促進校內補助與獎勵之性別平等 (包括教學、研究、政策建議、學生活動)

性別預算

(四) 性別預算

性別意識培力

(五) 促進性別主流化之教育與訓練

性別影響評估

(六) 工作與家庭平衡
(七) 促進多元性別平等相關作為或措施

請依據以下題目點選右側方格	是	尚未(持續達成進度)	不適用(持續原因)
(一)推動性別主流化之機制		提供附件(一)辦法-會議紀錄-推動計畫	
1. 本校訂定性別主流化推動小組(以下簡稱推動小組)設置辦法	☐	☐	☐
2. 本校設置推動小組	☐	☐	☐
3. 推動小組定期召開會議	☐	☐	☐
4. 推動小組依辦法並根據性別統計與分析擬定推動計畫	☐	☐	☐
5. 推動小組依辦法執行推動計畫	☐	☐	☐
6. 前述各項需經網頁定期公告	☐	☐	☐
(二)促進校務決策之性別平等		提供附件(二)委員會-主管性別統計-具體事例簡述	
7. 校級各委員會成員之任一性別不少於三分之一	☐	☐	☐
8. 一級主管之任一性別不少於三分之一	☐	☐	☐
9. 採用暫行特別措施促進少數性別晉升或決策參與	☐	☐	☐
10. 校務發展計畫納入性別面向或性別觀點	☐	☐	☐
(三)促進校內補助與獎勵之性別平等(包括教學、研究、政策建議、學生活動)		提供附件(三)性別統計因應措施	
11. 補助與獎勵件數之性別統計	☐	☐	☐
12. 補助與獎勵人數之性別統計	☐	☐	☐
13. 補助與獎勵金額之性別統計	☐	☐	☐
14. 採用暫行特別措施縮小補助與獎勵之性別落差	☐	☐	☐
(四)性別預算		提供附件(四)性別預算表格	
15. 本年度編制學校性別預算	☐	☐	☐
16. 經由性別統計、性別分析而調整或增減性別預算	☐	☐	☐
17. 為加速達成性別平等的暫行特別措施編列預算	☐	☐	☐
18. 本年度性別預算金額與前一年度相比增加	☐	☐	☐
(五)促進性別主流化之教育與訓練		提供附件(五)訓練課程名稱-講師-時數-參加者性別統計	
19. 每學期辦理性別主流化之教育與訓練至少2小時	☐	☐	☐
20. 本年度校長參與性別主流化教育與訓練時數至少達2小時	☐	☐	☐
21. 一級主管參與性別主流化教育與訓練之人數比例達80%	☐	☐	☐
22. 二級主管參與性別主流化教育與訓練之人數比例達80%	☐	☐	☐
23. 教師參與性別主流化教育與訓練之人數比例達70%	☐	☐	☐
24. 職員工參與性別主流化教育與訓練之人數比例達70%	☐	☐	☐
25. 學生參與性別主流化教育與訓練之人數比例達 60%	☐	☐	☐
(六)工作與家庭平衡		提供附件(六)辦法-使用情形之性別統計	
26. 提供有助於教職員工平衡工作與家庭之(育嬰、陪產、家庭照顧等)友善假別	☐	☐	☐
27. 提供有助於教職員工平衡工作與家庭之彈性工作安排	☐	☐	☐
28. 提供有助於教職員工平衡工作與家庭之托育服務	☐	☐	☐
(七)促進多元性別平等相關作為或措施		提供附件(七)辦法-措施-執行情形之性別統計	
29. 每學年辦理教職員工之多元性別議題教育與訓練至少2小時	☐	☐	☐
30. 設置多元性別友善空間(廁所、宿舍等)	☐	☐	☐
31. 學校相關辦法中納入對多元性別者友善之條文	☐	☐	☐
32. 校內各一級單位設置多元性別友善服務之窗口	☐	☐	☐



適用時機與運用方式

- 性別主流化策略期待每一位工作者在所有的業務中都考量到不同性別者的經驗與需求，不再對受益者一視同仁，而最終形成一種多元、全面的思考模式，高等教育業務的受益者可能是不同性別的學生、教師、員工、社區人士等，而校內教務、學務、總務、研究、國際化等校務發展的全部政策、措施、方案之規劃、執行、管考的整個互動橫向、縱向過程，處處皆需運用性別主流化策略，透過對統計實像的性別分析來設計回應措施（陳金燕，2012；游美惠，2005）。
- 引自葉德蘭（2022）雙軌共好：高等教育中的性別主流化與性別平等教育。婦研縱橫，117，98-105。

35

參考資料:115.7.8-北二區大專校院性別平等教育委員會執行秘書座談



4-性別主流化:從校園制度到教學現場的改革策略領

- 性別平等教育法（第20條）
- 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。

請依據以下題目點選方格	是	有時候	否	不適用(請填原因)
課程內容	提供附件(一)授課大綱			
1. 他是否透過課程設計來吸引不同性別學生來選修您的課程?	☐	☐	☐	☐ 說明:
2. 他是否在課程閱讀資料中納入性別面向的相關文獻?	☐	☐	☐	☐ 說明:
3. 學生的練習或作業是否融入性別相關內容?	☐	☐	☐	☐ 說明:
4. 如果他在課程中邀請客座講者，女性和男性學者數量均衡嗎?	☐	☐	☐	☐ 說明:
5. 他是否引導學生更為了解教授領域相關的性別刻板印象?	☐	☐	☐	☐ 說明:
6. 他是否定期檢討教材以確保不存在性別刻板印象?	☐	☐	☐	☐ 說明:
7. 他是否向學生介紹所教授主題的性別面向或性別平等觀點?	☐	☐	☐	☐ 說明:
8. 他的課程中是否包含女性和男性對學科貢獻的例子?	☐	☐	☐	☐ 說明:
9. 他的課程中是否包含與人權、性別平等、消除性別歧視與防治性別暴力相關的關鍵概念?	☐	☐	☐	☐ 說明:
10. 他的課程中的性別概念是否體現個人層面或社會結構的不平等?	☐	☐	☐	☐ 說明:
教學方法				
11. 他是否給予不同性別學生平等的機會來提出問題或表達意見?	☐	☐	☐	☐ 說明:
12. 他是否對所有性別學生的問題和評論同樣重視，並提供相同份量的回饋?	☐	☐	☐	☐ 說明:
13. 教學中是否為學生創造在多元成員小組中討論或相互協作的機會?	☐	☐	☐	☐ 說明:
14. 他在教學和編寫課程教材時是否使用性別平等的語言和素材(包括視覺材料)?	☐	☐	☐	☐ 說明:
反思回饋				
15. 學生是否使用性別平等的語言?	☐	☐	☐	☐ 說明:
16. 他是否觀察到課堂上存在任何形式的性別歧視或性騷擾?	☐	☐	☐	☐ 說明:
17. 他是否反思自己在教學或設計課程時可能內化的性別刻板印象或潛意識偏見?	☐	☐	☐	☐ 說明:
18. 他是否在分析學生的課堂回饋時，考量到女性、男性、多元性別者表達的不同經驗及需求?	☐	☐	☐	☐ 說明:
19. 他的課程與教學是否觸及社會實踐並以社區行動促進性別平等?	☐	☐	☐	☐ 說明:
20. 他覺得他的課程可以促進性別平等的實現嗎?	☐	☐	☐	☐ 說明:



校務 / 課程檢視清單對學校有什麼幫助？

提綱挈領
按部就班

性別主流化
六大工具

呼應整合
SDG5

校務 /
課程檢
視清單

與世界、國家
性別平等政策
同步

提供檢視標準
與機會

帶動深層的組
織變革



5-性平三法概要介紹

📖 性別平等教育法

《校園性別事件防治準則》

校園受教權

- 主體：教職員工生
- 場合：不限校內外

👉 一方身分為教職員工／學生
、 另一方身分為學生

👛 性別平等工作法

職場工作權

- 主體：雇主、員工、求職者
- 場合：執行職務／上班時間

👉 為消除性別歧視
保障性別工作權之平等

🛡️ 性騷擾防治法

大眾人身安全

- 主體：一般社會大眾
- 場合：公共場所、私人聚會

👉 身分非適用《性別平等教育法》
或《性別平等工作法》者

性平三法為保障性別平等權利、促進友善安全環境的重要法規依據





6-性平三法核心差異對照表

性別平等教育法（性平法）

性別平等工作法（性工法）

性騷擾防治法（性騷法）

主要適用
場域

校園環境
（各級學校、軍警校院及矯正學校）

職場環境（求職、受僱執行職務時）

一般公共場所、社會環境
（捷運、馬路、私人聚會等）

當事人
身分關係

一方為校長、教職員工生，他方為學生

主、受僱者（員工）或求職者之間

排除校園、職場後的其他所有民眾

中央
主管機關

教育部

勞動部

衛生福利部（衛福部）

教職員/負責
人
通報義務

知悉疑似事件，**24**小時內強制通報（隱匿可
罰鍰**3~15**萬或解聘）

知悉職場性騷擾後，必須立刻採取糾正及補
救措施並啟動調查

場所負責人知悉後應協助糾正補救，收到申
訴須調查並通報地方主管機關

申訴受理
與調查窗口

學校之性別平等教育委員會（性平會）

雇主（公司內部申訴）或直接向地方勞工局
（處）申訴

行為人所屬機關/部隊/學校，或向地方社會
局（處）、警察局申訴

申訴時效
限制

無限制（隨時皆可向學校申請調查）

離職後**1**年內、事件發生起**10**年內（權勢騷擾
為知悉**3**年、發生**7**年內）

一般性騷：**2**年（發生起**5**年）
權勢性騷：**3**年（發生起**7**年）
未成年：成年後起算

調解程序

無調解程序
（由性平會調查後作成決議）

有調解程序
（地方主管機關可進行調解）

有調解程序
（地方主管機關可進行調解）

權勢性騷擾
罰則

情節嚴重者可依法解聘、免職、終身不得聘
任

雇主最高處**100**萬元行政罰鍰，受害者可請
求最高**5**倍懲罰性賠償

行為人最高處**60**萬元行政罰鍰，受害者可請
求最高**3**倍懲罰性賠償

涉及
民刑法

民事：損害賠償
刑事：強制猥褻罪、強制性交罪等

民事：損害賠償（含懲罰性賠償）
刑事：強制猥褻罪、強制性交罪等

民事：損害賠償（含懲罰性賠償）
刑事：強制猥褻罪、強制性交罪等

7-性別平等教育法—校園性別事件定義

校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：

性侵害

指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

（即刑法第221條至第229條、第332條第2項第2款、第334條第2項第2款、第348條第2項第1款及其特別法之罪。）

性騷擾

指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

一、以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習或工作之機會或表現者。

二、以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

性霸凌

指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

違反專業倫理行為

校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。



8-性別平等工作法－性騷擾定義

性別歧視之禁止

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

性騷擾定義

本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

- 一、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。
- 二、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。

重點整理

- 敵意性工作環境型：任何人對執行職務之受僱者為性騷擾
- 交換利益型（*quid pro quo*）：雇主以性要求作為勞動條件之交換



9-性騷擾防治法－性騷擾定義

性騷擾定義

本法所稱性騷擾，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：

- 一、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。
- 二、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。

權勢性騷擾

本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

重點整理

- 適用範圍：非屬校園與職場之公共場所性騷擾事件
- 涵蓋一般性騷擾與權勢性騷擾兩種態樣
- 權勢性騷擾：利用監督、照護、指導等不對等關係為之



10-注意事項

1、嚴守專業與權勢倫理

- 避免權勢性關係：在具有教學、指導、訓練、評鑑等權勢關係下，絕對禁止與學生發展與性或性別有關的親密關係。
- 利益迴避：若涉及與學生有私人交往，應避免執行對該學生的評分或指導工作，以免違反[教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理」](#)。

2. 互動

- 消除性別歧視：應避免性別刻板印象、性別偏見或性霸凌，營造性別友善的學習環境。
- 尊重多元性別：在互動及舉例時，應尊重學生不同的性別氣質與認同，並掌控師生互動的界線規範。

3. 處理性平事件之義務

- 保密與通報義務：知悉校園性別事件時，教師應遵守[校園性別事件防治準則](#)，於24小時內完成校安通報的法定流程，絕對不可私下調查。
- 校安通報不等於申請調查，如有申請需求，可轉介至性平會。
- 維護被害人權益：處理過程中務必保護當事人隱私，提供必要之心理輔導與資源轉介。

II-彼此尊重小技巧

- (一) 尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。
- (二) 注意自己的言詞和態度，譬如：不要對任何性別有所貶抑與隨意講黃色笑話。
- (三) 尊重他人身體的自主權，當你的行為讓他人覺得不舒服的時候要立即停止。
- (四) 避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- (五) 避免做出與性有關的騷擾行為，如傳播情色信件、隨意對別人勾肩搭背等不當的身體接觸。
- (六) 要能敏感察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。
- (七) 若與對方存有權力差異關係（如：師生之間，主管部屬之間），在上位者更應嚴守專業倫理。
- (八) 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
- (九) 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- (十) 不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

共創~友善平等的環境

讓我們一起落實性別平等

遵守性平三法~守護每一個人!

THANK YOU

