

性別主流化在教育機構的實踐： 我們可以做些什麼？

王儷靜 | 國立屏東教育大學教育系副教授

摘要

本文旨在討論督導各級學校性別平等教育的教育主管機關以及學校如何具體實踐性別主流化。文中先介紹性別主流化和性別平等教育的概念，以及教育體系中推動性別主流化的方式，然後以教育現場的實際情形為例，探討如何進行具性別主流化精神的性別平等教育。

性別主流化和性別平等教育都是打造性別平等社會的具體作法，性別主流化的工具可用以協助教育機構進行性別平等教育時更縝密的思考。在教育體系中推動性別主流化，可先檢視出哪些既有政策、規定、作為、活動等是不符合性別平等原則的，列出有輕重緩急之分的實施工作項目，逐步改善，而後進一步擬定積極促進性別平等的法規或政策。

性別觀點的主流化不是一蹴可及的，推動學校性別主流化，教育主管機關剛開始時可以規模小的實驗方案提出，修正改善後，再將之以漸進的方式擴大，會收到較優良的成效，學校也有他校經驗可做參考。如果上級單位不是「指示」學校進行性別平等教育，而是將增能的概念和性別關懷置於政策設計中，也許較有可能說服學校將性別平等的基本價值化為行政作業的具體行動，更積極地朝向性別平權和多元文化的目標前進。

關鍵字：性別主流化、性別平等教育、教育體系的性別主流化、性別意識培力。

Mainstreaming gender into the education sector

Li-Ching Wang | Associate professor, Department of Education, National Pingtung University of Education

Abstract

The purpose of this article is to explore the practice for mainstreaming gender into the education sector, both the formal education sector of the municipal government and county level, and schools. Concepts of gender mainstreaming and gender equity education are introduced, followed by the discussion of how to implement gender-sensitive teacher training programs, and how to involve the gender equity education committee of the school in mainstreaming gender into every aspect of schooling.

Gender mainstreaming is a globally accepted strategy for promoting gender equality and gender equity. Mainstreaming ensures that gender perspectives and attention to the goal of gender equality are central to the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programs. Tools for gender mainstreaming include gender-disaggregated statistics, equality indicators, engendered budgets, gender-impact assessments, monitoring and evaluation gender audit, and visioning.

Education is central to the pursuit of gender equity and is important in addressing gender in education policy. According to the manual “Gender Mainstreaming in Education,” several important elements in the mainstreaming of gender in education are: 1) make explicit the importance of gender along with race/ethnicity and social class as a factor for consideration in the process of education; 2) ensure gender equity in access studies which lead to better careers and job opportunities; 3) overcome structural barriers which may influence the access and participation of either sex in

educational offerings; 4) increase the awareness of the active role which women can and do play in development; and 5) increase the participation of women in the decision-making procedure in the management and implementation of education.

Gender mainstreaming is a widely used term, but has been a partially understood and precariously executed concept. Many educational staff is aware of their lack of expertise and professional training to make gender mainstreaming happen to a high and meaningful standard. This calls for special attention for mainstreaming into four areas, including conceptual clarity, appropriate organizational arrangements and processes for the implementation of mainstreaming, gender tools and staff skilled in their application, and the building of capacity to facilitate the participation and empowerment of women.

Keywords: gender mainstreaming, gender equity education, mainstreaming gender into education, empowerment.

壹、前言

「若性別平等不只是一個上級交辦的工作，而是一個觀看世界的視角、一種公民素養、一個促進社會正義的基礎，學校及教育機構要如何擬定和執行性別平等教育的政策？」此問題是這篇文章的思考起始，順著此思考，本文擬討論督導各級學校性別平等教育的教育主管機關以及學校如何具體實踐性別主流化。本文先介紹性別主流化和性別平等教育的概念，以及教育體系中推動性別主流化的方式，然後以教育現場的實際情形為例，探討如何進行具性別主流化精神的性別平等教育。

貳、背景概念

一、性別主流化

「性別主流化」自 1995 年聯合國第四屆世界婦女大會首度提出後，在國際間已被視為是推動性別平等的重要策略。聯合國經濟社會理事會（ECOSOC）指出，性別觀點的主流化乃是一項過程，在於評估立法、政策與方案等有計劃性的行動，在所有範疇、所有層次中對男性與女性所產生的影響（林芳玫，2009）。根據聯合國性別議題和婦女地位提升特別顧問辦公室（OSAGI），性別主流化強調任何活動（例如資源分配、人才培育、計畫執行和督導等）都要以性別觀點（gender perspectives）和性別平等目的為核心，希望能把不同性別者的觀點與經驗反映在政策與方案的設計、執行、監督與評估中，讓每個人都可以均等受惠，並由此帶動深層的組織變革，打造一個符合性別正義的社會。

性別主流化強調性別平等是攸關社會發展、人權保障和經濟成長的價值，而不是特定人口的福利，不只純粹關心女性的議題，也不是只在邊陲的位置上為婦女增加一些福利和行動。性別會與其他範疇交錯，如種族，族群、階級、年齡、國籍、宗教等，構成更繁複的社會景象與性別關係。性別經驗會因為我們的階級、族群、性取向等背景而有不同，推動「性別主流化」不是在排擠其他社會議題，而是將各種交錯的社會因素納入考量，更深入適切地改善性別不平等的社會問題（游美惠，2006）。

如何推動性別主流化呢？在實務層次上，以政府機構的公務員為對象，提供性別主流化的訓練，以性別分類統計數據、性別分析為工具，在研擬一項政策和進行政策效益評估時，即納入性別觀點；從政策研擬到效益評估的整體流程中，密切邀集性別專家、婦女、相關利益當事人進行諮詢使其參與決策過程，亦是性別主流化的重要關鍵（林芳玫，2009）。行政院婦權會於 2005 年委員會議通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」，將六項工具納入各部會推動性別主流化之重要工作¹，包括：

1. 性別統計：透過區分性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。

¹行政院各部會推動性別主流化實施計畫（95-98 年），見 http://cwrp.moi.gov.tw/site.aspx?site_sn=38

2. 性別分析：針對性別統計資料及相關資訊，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。
3. 性別預算：預算編列優先考量對於不同性別者的友善環境建制。
4. 性別影響評估：在制訂方案、計畫、政策、立法時，考量不同性別觀點，對於不同性別者的影響及受益程度進行評估檢討。
5. 性別意識培力：透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等，更瞭解不同性別者觀點與處境，提昇個人追求並落實性別平等之能力。
6. 組織再教育：透過組織內部性別主流化課程、研習或性別主流化實施計畫執行，讓組織內部人員產生性別主流化意識，並在其工作場域中加以落實。

性別主流化是達到性別平等的有效策略，不只強調預算和人力、工具的發展和使用技巧，更重視不同性別者（尤其是婦女）的培力和參與政策形成的過程，以及組織文化的重整（Corner, 1999）。性別主流化雖然帶來了婦女預算比例上的成長，但要不讓性別主流化流於口號而缺乏實質內容，公務人員對於業務的熟悉度與認同感得要趕上預算成長的速度，爭取了資源也需有行動的細緻規劃，才不會讓執行品質與預期效果落差過大。

二、性別平等教育

從 1996 年「落實兩性平等教育」的政策建議被納入教改總諮議報告書，同年通過性侵害犯罪防治法（1997 年公佈實施），1997 年教育部設置「兩性平等教育委員會」，1998 年教育部公佈九年一貫課程綱要納入「兩性教育」的議題，至 2004 年通過並公佈「性別平等教育法」，為性別平等教育的落實提供法源依據，性別平等教育在學校的推動與實施已有近十年的歷史。

性別平等教育法明訂性別平等教育為「以教育方式消除性別歧視，促進性別地位之實質平等」，而性別地位之實質平等，指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。九年一貫課程綱要性別平等教育（教育部，2008）以「性別為社會建構」的概念為理論基礎，在基本理念中指出：

所謂「性別」（gender），其意為由生理的性衍生的差異，包括社會制度與文化所建構出的性別概念；而「平等」（equity）除了維護人性的基本尊嚴之外，

更謀求建立公平與良性的社會對待。性別平等教育（gender equity education），即希望透過「教育」的歷程和方法，促使不同性別或性傾向者都能站在公平的立足點上發展潛能，不因生理、心理、社會及文化上的性別因素而受到限制。

性別平等教育的目的不只是在課程中多加入幾堂性別課程，而是以認識多元文化和尊重差異為基調，除了協助受教者認知社會文化的多樣性，破除性別偏見、歧視與刻板化印象，也希望引導他／她們探究性別權益相關議題，積極參與社會團體，建立解決問題的能力。

「積極性差別待遇」與「肯認差異」是推動性別平等教育的重要概念。性別平等教育是希望能消除對不同性別者（尤其是女生和非異性戀性取向者）的偏見、歧視及種種不公平的待遇，讓性別之間達到平等。這個變公平的過程，不是要把所有人都變得相同，才能得到相同的待遇，如果不能在差異的基礎上保障每個人都能得到公平的對待，就不是真正的公平（楊佳羚，2002）。對於受到不平等對待者，我們應積極提供資源及機會等協助，以確保其地位之平等並維護其人格尊嚴。舉例來說，我們不能要求女生變得和男生一樣，把自己變得像男人，才能得到和男人相同的待遇，這不是性別的平等，因為這意謂著她必須要把女性的特殊需求隱藏起來自行處理。關注不同性別者的特殊經驗和處境，讓不同性別者在實質平等的條件下發展，才可能促進實質結果的平等，這也是性別主流化主要的目的。

談性別平等，我們不只要看見性別差異，還必須看到男女內部都有階級、族群、年齡、性傾向等各種多元屬性的差異。差異是社會與歷史的建構，是歷史、文化、權力與意識形態的產物，差異不只是現象與外貌的不同而已，更重要的問題是：這「不同」的意義是如何被生產和建構的？其結果使得不一樣具有層級性，及某一「類」的人可以將跟他／她不一樣的另一「類」人刻畫、描述、界定或製造成較低等次級的類屬（游美惠、黃馨慧、潘慧玲、謝小芬，2004）。缺少對差異的肯認經常是壓迫的來源。Iris Marion Young 認為壓迫是對自我發展的制度性限制，壓迫包含一種系統化的制度性過程，有些人會因為環境不夠肯認其存在而被限制學習，或者無法自在地發揮其能力，或者無法在一種他人能聆聽的情境中

自由表達（游美惠，2004）。這也提醒我們，在政策擬定中考量性別差異，絕對不等同於進行性別區隔。

至目前為止，關於積極性差別待遇和肯認差異，學校的性別平等教育尚有許多待努力的地方。以多元性別為例，學校的正式課程看不見多元性取向的教學，但是潛在課程卻處處可見對同性戀的偏見與敵意，主流的性教育論述更是隱含異性戀霸權與恐同情結（林昱貞、楊佳羚、張明敏，2004）。這樣的學校教育工作將異性戀經驗視為常規與常態，排除或扭曲非異性戀者的經驗，其作用往往在合理化並鞏固社會中的性別（性取向）不平等，台北市教育局發函要求學校（國高中職）監督社團不得滲透同性戀，即是具體的例子。2010年2月，根據台北市議會同志公民政策之附帶決議，台北市教育局發函國高中職：「請各校加強瞭解並督導社團活動，防止假社團名義誘導吸收學生從事不合宜之同志交誼活動，以維護學生健康適性發展。」此舉引發軒然大波，許多社團抗議台北市政府和台北市議會孤立同志青少年，帶頭歧視又違法。依據性別平等教育法的第14條第1項：「學校不得因學生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。」第14條第2項：「學校對因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。」性傾向不是可以經誘導吸收而改變，而性傾向的模糊與否也與年齡無關，這個函顯示教育當局營造性別平等友善環境不力，其背後更隱含歧視、恐懼同性戀的意味。這樣的正式和潛在課程讓學生無從正確、公平地認識人類情感發展的多樣性，也無法讓學生發展尊重差異的能力，不少學生不會在學校的課程與教學中，有機會正確的認識自己的情感，培養積極正向的身份認同。學校政權裡的異性戀霸權／同性戀恐懼症要被認真看待，性別平等教育要加入多元性別的議題，學校成員要一起參與性別友善的校園文化和氛圍的建立。

從課程政策、立法，而後進入學校的課程和組織，經過近十年的推廣，雖然教育人員可能尚不清楚性別平等教育的精神和主要訴求，但大都知曉「性別平等教育」這個語詞。不同性別、性取向、族群和階級背景的教師和學生本身的性別經驗、空間設計與環境的安全無障礙、多元性別氣質與校園中的性別暴力等議題，都是性別平等教育工作重視的面向。

三、性別主流化和性別平等教育

性別平等教育法是全面推動性別平等教育的基礎，性別主流化則有助於達成性別平等教育法中「促進性別地位之實質平等」的目的。在教育體系中，政府、學校、教育機構、與教育有關的非政府組織，甚至是補教業等的教育活動都應有性別主流化的考量。

因過去數十年來的師資培育內涵未包含性別平等教育，使得中小學教師甚少反省性別角色與教師身份的複雜關係，相關的文獻都認為教師性別意識的增長和覺醒是性別平等教育初步要落實的事，這個觀點也是近幾年來性別平等教育推動的重要課題，透過研習、大型演講、工作坊等活動進行「性別意識培力」是常見的進修方式。然而，除此之外，性別主流化的其他工具就很少出現於教育機構的相關行動中。性別作為社會體系的一個重要特質，形塑人際互動的期望和壓力，也參與在文化和組織的建置過程，不平等的性別待遇時常包裹著「性別中立」的外衣，深藏在制度、結構或是文化之中，很難被察覺。我們可以思考：哪些性別統計可協助我們瞭解不同性別者的學校處境？從性別觀點分析，這些統計告訴或提醒我們哪些現象？依據積極性差別待遇的概念，如何編列預算，建構性別友善的學習環境？在制訂方案和計畫時，是否進行性別影響評估，瞭解對於不同性別者的受益程度？關於組織再教育，何謂具性別平等觀點的學校文化（或教育機構）？以學校為例，教師參與哪些性別平等教育的實作，哪些行為和態度被鼓勵或不被鼓勵？對於學校的性別平等政策和方案，誰有權可以做決定？學校成員的性別權力關係如何被保存或改變？

在教育體系中推動性別主流化，可參考 Gender Mainstreaming in Education (Leo-Rhynie, & The Institute of Development and Labour Law, University of Cape Town, South Africa, 1999) 手冊所提供的幾個原則：(1) 探討教育過程中的性別議題時，要同時留意種族／族群和階級的因素；(2) 要確保性別平等之實施與探究能促進生涯和工作機會之開展；(3) 排除影響就學機會均等的一切結構性障礙，包括法律、經濟、政治、文化等方面之限制；(4) 讓女性能增能培力，覺察自己的能力並可以並積極主動促進發展；(5) 增加女性教育在教育管理和決策中的參與機會與參與程度。在這本手冊中也有一些行動策略可幫助握有資源的決策

者實踐性別主流化，其中一項即是主張要先做好性別效應分析（gender impact analysis），以便政策或辦法切合需求。以個別組織來看，可以先檢視出哪些既有政策、規定、作為、活動等是不符合性別平等原則的？如何改進？組織中的性別權力結構、決策單位的性別組成如何？人員是否具性別意識、接受性別訓練與具有行動能力呢？是否有防治性騷擾政策和教育訓練？教育體系中資源分配、機會、參與、成就的性別統計資料為何？是否關注不同性別者的需求？是否在課程中注入性別觀點？學校是否鼓勵學生修習非傳統性別的科目？是否營造性別友善的學習環境？列出有輕重緩急之分的實施工作項目，逐步改善，而後進一步擬定積極促進性別平等的法規或政策，如此才能帶動其他社會結構進一步的改革。

教育工作既要推動性別平等教育，又要執行性別主流化政策，是不是在既有的工作項目上多堆疊另一件事呢？走訪各級學校和教育行政機構，常常聽到「性別只是我們業務的一小部分，除了性別之外，還有很多其他事情要做。」言下之意，性別平等教育的業務不可能被分配到太多的時間和氣力。學校行政人員口中「業務」指的是「教育局要求的報表和工作報告」，教育局承辦人員口中「業務」指的是「中央主管機關（或是縣市層級委員會）的交辦事項和性別平等教育工作的執行進度」，難怪教師會感嘆：「學校的性別教育就是教育局的每個交辦事情都有結果可以呈現就好，有的老師也不會全班學生都寫學習單，只要請幾位寫一寫，交給學校，就可以交差了。」用「業務」來思考，就很難具體展現性別主流化的精神。唯有教育機構和學校在研擬政策和進行政策效益評估時，即納入性別觀點，在預算、人力、行動、組織持續地耕耘，性別地位之實質平等的社會圖像才可能具體實現。

性別平等不會只是「業務」的一部份，而是政策和行動的核心價值。

參、實例探討

在實務操作上，如何將性別主流化的精神帶入性別平等教育的實施中？下面以幾則教育現場的現況為例進行討論。

一、性別平等教育產出型研習的觀察

各縣市在辦性別平等教育的教師研習時，非自願參加的教師通常是多數，下

面是一則性別平等教育產出型研習的參與心得，裡面描繪的狀況亦出現於許多不同的研習場合。教師的學習心態和應對映照出哪些「由上而下」推動性別平等教育的問題？從中可提出哪些對於主辦單位和教育主管機構的建議？

檢視這次研習營的成效，可發現主辦單位積極辦理研習營事宜，而參與的教師則顯得興致缺缺，參與者多半是實習老師與資歷較淺的老師，且有多位人員缺席。當主講者問起「大家為什麼會在這裡」時，非自願性的比例頗高，「輪流的」、「被學校推派參加的」等類似的回答一再出現，可想見這個在暑假舉辦、要求每個學校都要派員參加的研習，在一開始就遭遇到不少挫敗。這樣強迫參與的規定，可能導致老師們的怨懟與負擔，形成參與狀況不佳的惡性循環現象，在會場中，可以看到有些與會人員精神不濟，有些則忙於其它事情，甚至有些在簽到後就不見蹤影。在這種應付研習的心態下，教案產出的品質與可行性無法完善。

為什麼現場教師的參與意願不高？研習營提供的資訊不符合需求、研習形式無法吸引教師、辦理的時間不討好，或是被指派導致意願降低等，都是可能的因素。當每年的研習營或研討會性質相近、宣導概念相同時，是否讓現場老師的進修需求降低？導致已有性別意識的教師認為不需要再參加相關研習，卻又無法吸引其他教師投入進修活動？

若連教師增能的研習營都是「以一紙公文規定學校指派教師參與」的心態在辦理，似乎只會拉遠現場教師與性別平等教育的距離，也違背了性別平等教育裡的增能精神（empowerment）。如何讓教師們欣然參與研習，或利用其它方式推廣性別平等教育，是推廣單位所需思考的問題（王儷靜，2009）。

經過近十年的推廣，教師的進修需求和初接觸此議題時不盡相同。現場教師曾反應，「研習是要分層次的，……我參加過很多所謂性別研習，但是我一直覺得我們都在談性別刻板印象這些東西，我個人覺得真的不夠。」「一開始讓大家對性別有點概念跟支持度，再來就是要怎麼做，我覺得研習的內容可以在實務方面多增加。」專家學者也曾反省：「如果我們不滿意現在老師瞭解的概念都還只是性別角色、家務分工、職業選擇的話，我就會回來問我自己，或是回問我的同儕：我們開發了什麼新的論述？我們有沒有去轉化成現場老師可以接受跟聽得懂的？」現場教師的學習需求是什麼？缺乏的是什麼？什麼議題能吸引她／他們有

參與的意願？什麼樣的進修或研習可深化教師對於性別平等教育內涵和實作的瞭解？男教師／女教師、不同年資或學科專業的教師需求會有不同嗎？哪些面向呢？這些統計和分析有助於性別平等教育年度研習活動的設計，也貼近教師的專業發展需求。

很多教師回到原來的教學場域後，一方面得面對不同價值觀所帶來的衝突，一方面因性別平等教育的外在資源少，不易得到教學實務的諮詢，因此，研習的理念和教學現場的實際常常處於接不上的狀態。教師專業發展的相關研究皆認為斷續的、只出現一次的研習方式成效有限，密集的、具持續性的方案較具學習效果（Wayne, Yoon, Zhu, Cronen, & Garet, 2008），亦有研究指出專業發展宜以學校為本位（school based）或是融入教師的日常工作之中（Hawley & Valli, 1998），在可以提供長期諮詢和協助的人力的情況下，較可能帶來實質的改變。怎麼樣的進修制度可以提供教師性別平等教育後續（follow-up）的討論和協助？各縣市的教育局處設有哪些諮詢和協助的機制？性別平等教育資源中心學校或是國教輔導團扮演哪些功能和角色？此外，若教師想要在性別平等教育進行長期的參與和學習，性別相關的社會團體也是一個方式，可以提供現場教師社會上的性別訊息、批判分析和倡議管道，也可協助教師深化性別平等教育實踐的能力。教育主管機構如何和這些非營利組織合作？如何鼓勵參與社團的教師將其所學注入學校的性別平等教育發展？

二、學校推動性別平等教育的情形

「高雄市政府教育局推動性別主流化實施計畫」將「組織再教育」列為具體措施之一，不定期辦理性別主流化線上學習、座談、研習、讀書會等再教育的活動，教育局也把此概念帶到學校場域，藉以宣導並提昇教師性別主流化意識與能力。然而，常常是政策的立意良好，但執行效果卻未如預期，從高雄市S國小討論版上對話的整理可略見一二²。

2008年9月初，教育局為配合地方政府推動性別主流化，函請各校轉告所屬教師及行政人員，於10月17日前，運用時間進行性別主流化線上學習，提供

²資料由一位在職教師提供，此段敘述的用意不在評析S國小推動性別平等教育的作為，而是欲突顯出教育政策用意和教學場域執行的斷裂。

3 個網路課程的路徑³。S國小的承辦老師將此訊息公告在討論版上，請學校教師完成學習後回應。至 10 月初，只有 4 位教師做完成認證的回覆，S國小的主任再次請學校老師上網學習並回報：「拜託各位老師一定要完成線上學習，否則我就要回報教育局該位老師未完成線上學習的理由，該老師或該班就有可能被教育局 X 科列為優先訪視對象。」隨後開始有教師詢問課程是否只要選擇一個網路課程即可等問題，承辦的老師沒有回應，只是繼續催促：「目前的通過率不佳，請各課學年主任通知，不會花您很多時間，我從登入到看完課程只花了 15 分鐘就結束，如果在指定期限前未完成，我會請您寫理由，為何未完成。」

S 國小大部分的教師都簡短回報「完成了」，老師如何學習、學到什麼並不清楚。但也有部分老師對於學校這種作法不甚同意，有人指出這三種線上課程均需要花超過一個小時的時間才會完成：「什麼 15 分鐘，我花了至少 2 個鐘頭。」有人分享線上學習的策略：「線上的課程只要滿要求時數的一半即進行測驗，比如說課程是 2 小時，只要滿 1 小時就可以啦！測驗題目不難，六十分過關，不滿六十還能重測，最後再填問卷就可了！」，取得答案不是難事。此外，有老師表示：「性別主流化學習，應該只要三小時即可，形式上沒有特別的拘泥，線上學習只是其中一種，至於會被列為優先訪視的對象，應該是沒有滿三小時學習時數的吧！」也有老師質疑：「我倒想知道沒有去線上學習就要被優先訪視的原因為何？好像沒有去研習這一課，就不懂男女平等？還是不懂性別平等？公文只說『執行數據及成果送到 X 科彙整』，這句話應該跟『列為優先訪視對象』沒有關係吧？」面對種種疑問，學務處的承辦老師只說：「這個業務應屬於輔導室性別平等教育的範疇，只因為其中『性別調查統計』牽涉到男女廁所的數量統計，於是被分到本組，只好硬著頭皮做了。」

要求教師進修性別平等教育，如果老師在乎的只是有沒有按照規定回報是否完成學習，學校在乎的只是能否交差，教育局處在乎的只是數據，在這種形式主義和績效主義下，學校性別平等教育可發展和深化的空間在哪裡？從政策規劃和推動者的角度來看，可以責怪教師不想學、學校不盡力，可是，學校和教師會有

³性別主流化線上學習的立意良善，希望全面培力教育局人員（及所屬場館及學校行政人員）性別主流化意識，積極朝向能於制訂法令政策、執行辦理方案計畫、進行資源或預算分配、校務處理及課程安排時，納入性別主流化觀點，落實推動性別主流化。

這樣行為的結構性因素是什麼？以 S 國小的情形為例，為什麼學校的承辦老師會以「被優先訪視」的說法迫使教師在期限內進行線上學習？為什麼多數教師不會挑戰這樣的研習指令（例如若已上過相關的主題者是否還需再做一次線上學習），反而發展出反抗或應對的策略？

以「97 年度高雄市各級學校性別主流化推動成果」⁴的填報表為例，可進一步討論政策用意和現場執行難以銜接的原因。這個推動成果填報表的內容包括下列數項（一）學校配合推動性別主流化政策與方向：學校需擬出實施性別主流化的計畫；（二）性別意識與能力之教育培訓：列出男女教師完成線上學習與未完成線上學習的總數及比例，並寫出「未達成原因與改善作為」；（三）性別主流化預算編列：編列用於以改善性別差異考量之相關性別主流化預算；（四）性別調查統計、分析及改進：調查男女廁間比例以及檢視廁所舒適空間，就透光通風、隱密性（是否會被窺視）、便利性（是否提供掛勾、置物架、擦手紙巾、洗手劑、衛生棉販賣機），以及除臭等項目，提出改善前和改善後的說明或照片；（五）校園其他空間檢視並改善：檢視校園危險地帶（請學生票選）、游泳池更衣及淋浴空間隱密性，和體育場館更衣空間隱密及便利，提出改善前和改善後的說明或照片；以及（六）檢視並改善性別差異不當設置與改善前後照片。如果只是需要數據，而不理會這些項目背後的性別關懷，學校收到公文後可分處室負責，交差了事，如 S 國小的學務處老師被分配到調查男女廁所數量的工作。如果要依性別主流化的精神認真思考這些項目的性別意義，藉以改變學校的空間趨向性別友善，就不是那個處室產出哪些統計數據而已，也可能很難在一個學年度有「改善後」的效果。填寫這張表格需思考的問題列舉如下，提供討論的參考。

首先，學校的行政人員受過相關的訓練，瞭解性別主流化的意義和工具嗎？若在填寫時碰到困難，可以向哪些單位尋求協助？如果學校不曾做過性別統計和分析，不曾從具有性別意識的觀點分析性別現象，而後決定擬定哪些政策以提昇性別平等，如何編列性別主流化的預算？再者，在每一間學校中，因性別偏見或歧視而導致不平等的待遇是什麼？如果學生要成立同志友善的社團，學校會支持

⁴ 「97 年度高雄市各級學校性別主流化推動成果」表格範例，見 <http://boe.kh.edu.tw/downloadedu.do?actionType=listFontDirectors&dir.id=6884>

和補助嗎？男生廁所的小便斗是否有隔板是檢視廁所隱私性的指標，學校有／考慮加裝嗎？如果設置單一性別廁所（unisex）可以讓某些學生在使用上更方便和舒適，學校願意撥經費做這件事嗎？設置單一性別廁所後，如何宣導尊重差異的概念，讓學校所有成員瞭解性別認同和表現的多樣性，而不會用異樣眼光看待使用者？如果安全又寬敞的室內活動空間可讓不喜歡曬太陽的學生在下課時伸展、跑跳、運動，學校會編預算促成這樣的空間設置嗎？以上的建議不是一時之間可達成之事，國中小學若有心要做，目前有的經費預算如何負擔？廁所內若有衛生紙、洗手乳、置物架等，絕對可以提高使用便利性，但經費從何而來？另外，請學生檢視校園危險地帶是繪製校園安全地圖的重要過程，然而，有時危險不是來自於硬體空間，而是被對待的方式（例如陰柔特質的男生在上廁所時可能遭到的霸凌），如果教師和學生不是帶著性別友善的觀點檢視空間，檢視結果又能告訴我們什麼性別上的意義？唯有從性別觀點分析學校的政策、空間、課程與教學、資源分配對不同性別者的影響，才有可能討論「檢視並改善性別差異不當設置」要填寫些什麼。不少小學進行「性別區隔」的性教育課程：「男女學生分開進行衛教講座，女生由衛生棉或是內衣的校外廠商負責，而男生則是由男性導師負責集合於某處，進行影片觀賞。」是不是「性別差異的不當設置」？最後，這個表格填些什麼、如何填、要不要改善，是經學校的性別平等教育委員討論嗎？

將性別觀點主流化，不是教育主管機關一紙公文就可達成，從本實例討論中，可見現有的執行政策有許多需再細緻思考的地方。提供切合需求的培力課程、設置諮詢服務的單位、重思資源分配的適切性，是教育主管機構協助學校落實性別主流化政策的具體作法。

三、啟動學校性別平等教育委員會機制

在營造具性別平等觀點的學校文化上，各校的性別平等教育委員會扮演重要角色。依據性別平等教育法第六條，各級學校皆需成立性別平等教育委員會，其任務為：統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果；規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動；研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量；研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源；調查及處理與本法有關之

案件；規劃及建立性別平等之安全校園空間；推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育；其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

各校性別平等教育委員會成立之後，功能和運作情形如何呢？從和現場教師的訪談中，不難得知學校的性別平等教育委員會「其實不太有功能」，有些是紙上作業、有些會討論輔導室的性別平等教育活動適不適當、有些則會看學校總體課程計畫有沒有融入性別（以及其他重大議題）。對照性別平等教育法的第六條，學校性平會的實際運作與之相去甚遠。每年學校都要填寫「國民中小學／特殊學校推動性別平等教育各校自評及評鑑檢核表」（見附錄一）回報給縣市教育局，內容包含幾個面向：行政組織與運作、學校環境資源與教學、校園性別事件與性侵害或性騷擾防制與處理，和校園文化環境與社區推廣。這些面向和項目雖可作為學校在推動性別平等教育的具體指引方向，然而，如何就這些面向擬定學校的性別平等教育政策，是需要在學校性平會討論的。

舉例來說，「性別平等教育計畫之規劃與執行」要求學校規劃性別平等教育年度計畫，要規劃哪些主題和活動？不同年級的計畫如何搭配能力指標？不同的學年度之間有沒有連貫性？處室之間如何合作（而非只是輔導室業務）？「學校性別平等教育課程與教學實施之督導」要求學校規劃與實施性別平等教育課程、選用符合性別平等原則之教材、發展性別平等之教學與評量，性平會要如何協助教師檢視課程內涵的性別訊息並加以重構？如何將文本轉化成具有性別敏感度的教學活動？如何檢視教學環境中以性別為基礎的不平等？如何實施具性別敏感度的班級經營？

如何啟動學校的性別平等教育委員會機制、討論性別平等教育在每個校園中的工作重點（可參考性別平等教育法訂定的委員會任務或是性別平等教育檢核表中的面向），以及如何將之轉化為實際的策略，以促進學校的性別平等文化，是落實「以教育方式消除性別歧視，促進性別地位之實質平等」的重要過程，也是教育主管機關和學校責無旁貸的事。

四、結語

性別主流化是一種策略，將女性與男性的關注事項和經驗視為一個整合體，納入政治、經濟和社會等所有領域的政策和方案的設計、執行、監督和評估，使

不同性別者都能平等受益，終止不平等的現象。性別平等教育的目的是透過教育的歷程和方法，促使不同性別或性傾向者都能站在公平的立足點上發展潛能，不因生理、心理、社會及文化上的性別因素而受到限制。性別主流化和性別平等教育都是打造性別平等社會的具體作法，性別主流化的工具可用以協助教育機構進行性別平等教育時更縝密的思考。

性別觀點的主流化不是一蹴可及的，推動學校性別主流化，教育主管機關剛開始時可以規模小的實驗方案提出，修正改善後，再將之以漸進的方式擴大（scale - up），會收到較優良的成效，學校也有他校經驗可做參考。如果上級單位不是「指示」學校進行性別平等教育，而是將增能的概念置於政策設計中，也許較有可能說服學校將性別平等的成基本價值化為行政作業的具體行動，透過制度設計和觀點的改變，更積極地朝向性別平權和多元文化的目標前進。

參考文獻 |

- [1] 王儷靜 (2009), 產出型研習, 不進則退, 我們可以這樣教性別, 蕭昭君、王儷靜、洪菊吟主編, 22-24, 台北: 教育部。
- [2] 林芳玫 (2009), 性別主流化在台灣: 從國際發展到在地化實踐, 新世紀智庫論壇, 45: 32-38。
- [3] 林昱貞、楊佳羚、張明敏 (2004), 性取向污名之建構、抗拒與轉化: 一個同性戀議題的教學實踐, 教育研究集刊, 50 (3), 91-121。
- [4] 教育部 (2008), 國民中小學九年一貫課程綱要, 2010年7月8日, 取自: <http://teach.eje.edu.tw/9CC/discuss/discuss4.php>
- [5] 楊佳羚 (2002), 性別教育大補帖, 台北: 女書文化。
- [6] 游美惠 (2004), 壓迫/性別壓迫, 性別平等教育季刊, 29: 108-111。
- [7] 游美惠 (2006), 性別主流化, 性別平等教育季刊, 34: 108-111。
- [8] 游美惠、黃馨慧、潘慧玲、謝小苓 (2004), 從性別盲到性別敏感的教育研究: 以婦女成人教育與性教育研究的文獻回顧為例, 通識教育季刊, 11 (1/2), 1-38。
- [9] Corner, L. (1999). Capacity building for gender mainstreaming in development. UNIFEM East and South East Asia. (Retrieved on July 15, 2010), from <http://www.unifemeseasia>
- [10] Leo-Rhynie, E., & The Institute of Development and Labour Law, University of Cape Town, South Africa (1999). *Gender mainstreaming in education: A reference manual for governments and other stakeholders*. London: Commonwealth Secretariat.
- [11] Hawley, W. D., & Valli, L. (1998). The essentials of effective professional development: A new consensus. In L. S. Darling-Hammond & G. Sykes (Eds.), *The heart of the matter: Teaching as a learning profession* (pp. 86-124). San Francisco: Jossey-Bass.
- [12] Wayne, A. J., Yoon, K. S., Zhu, P., Cronen, S. & Garet, M. S., (2008). Experimenting with teacher professional development: Motives and methods. *Educational Researcher*, 37 (8), 469-479.

附錄一

「國民中小學／特殊學校推動性別平等教育各校自評及評鑑檢核表」的面向和項目

(一) 行政組織與運作

1. 學校性別平等教育委員會之設置與運作
 - (1) 已依法成立學校性別平等教育委員會？
 - (2) 學校性別平等教育委員會委員符合女性委員應占委員總數二分之一以上之規定？
 - (3) 學校性別平等教育委員會委員是否接受專業訓練？
 - (4) 學校性別平等教育委員會依法每學期至少召開一次會議？
 - (5) 學校之考績委員會、教師申訴評議委員會、教師評審委員會之組成符合任一性別委員應占委員總數三分之一以上之規定？
2. 性別平等教育計畫之規劃與執行
 - (1) 學校依法規劃性別平等教育年度計畫？
 - (2) 協調並整合學校內相關處室（如：教務處、學務處、總務處，輔導處，人事室等）共同推動性別平等教育？
3. 學校性別平等教育經費預算之編列與執行
 - (1) 年度預算之編列（ 元）
 - (2) 實際使用經費(即決算)（ 千元）
 - (3) 執行率為__%（決算金額/預算金額）
 - (4) 是否專款專用？

(二) 學習環境資源與教學

1. 學校之性別平等學習環境及安全空間之建立
 - (1) 學校檢核建立安全之校園空間？包括：學校定期舉行校園空間安全檢視說明會、學校定期檢視並改進硬體設施現況以提升校園安全（含危險源標示、保全系統、求救系統、照明系統等）
 - (2) 學校訂定性別平等教育實施規定？

- (3) 學校對因性別或性傾向而處於不利處境之學生提供積極協助？
- (4) 學校輔導與處理學生懷孕事件，維護懷孕學生受教權？
- (5) 是否有對老師宣導學生懷孕事件處理要點？

2. 學校性別平等教育課程與教學實施之督導

- (1) 學校性別平等教育課程之規劃與實施？
- (2) 學校發展性別平等之教學與評量？
- (3) 學校選用符合性別平等原則之教材？

(三) 校園性別事件與性侵害或性騷擾防治與處理學習環境資源與教學

1. 學校對違反性別平等事件之處置與輔導工作

- (1) 學校於發生相關性別事件時均交付學校性別平等教育委員會處理？
- (2) 學校已建立性別事件申訴、輔導與處理機制？

2. 校園性侵害或性騷擾之防治與處理

- (1) 定期培訓校園性侵害或性騷擾調查專業人員培訓，並建立人才庫？
- (2) 學校訂定校園性侵害或性騷擾防治規定，明訂處理流程，並公告周知？
- (3) 落實並追蹤對事件當事人懲處與輔導教育？
- (4) 學校建立校園性侵害或性騷擾事件及加害人之檔案資料？
- (5) 學校建立事件處理模式經驗分享與傳承之機制？
- (6) 辦理或鼓勵學校成員參加性別相關事件調查處置之培訓研習？
- (7) 獎勵參與性別相關事件調查處置之有功學校成員？

(四) 校園文化環境與社區推展

1. 學校對社區教育之宣導、推廣與資源運用

- (1) 學校是否辦理家長/親職之性別平等教育宣導活動？
- (2) 如何結合民間團體共同推展性別平等教育(如：依據教育部補助民間團體辦理性別平等教育相關活動)？
- (3) 學校是否辦理社區性別平等教育之推廣活動？

2. 學校推動性別平等教育之評估與獎懲

- (1) 說明如何落實教育局對學校推動性別平等教育之評鑑。