

106 年教育部人事處及所屬人事機構推動十圈十美計畫

工作圈成果報告



教育人員進用法規性別 影響檢討



國立清華大學人事室編印
中華民國 106 年 9 月

目 錄

壹、推動人事業務工作圈名稱	1
貳、圈長	1
參、圈員	1
肆、工作圈內容及執行要項	2
一、確立工作圈執行策略及規劃進度	2
二、工作圈進度規劃	3
三、召開工作圈會議及標竿學習	4
伍、法規檢視成果	6
一、104年與106年工作圈檢視法規項目對照表	6
二、建議需修正法規	8
三、建議無需修正法規	25
四、建議需刪除法規	30
陸、結語	30
柒、附件	32
一、工作圈第一次會議簽到表及紀錄(附件1)	32
二、工作圈第二次會議議程、簽到表及紀錄(附件2)	34
三、工作圈第三次會議議程、簽到表及紀錄(附件3)	73
四、工作圈活動照片集錦(附件4)	99
五、各機關(學校)辦理性別平等相關研習活動(附件5)	102
六、標竿學習活動圈員心得分享(附件6)	112

106年度教育部人事處及所屬人事機構推動人事業務「十圈十美」

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈成果報告

負責機關（學校）：國立清華大學

壹、推動人事業務工作圈名稱：「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈

貳、圈長：國立清華大學人事室王淑芬主任

參、圈員：

為推動教育部所屬人事機構有關教育人員進用法規性別影響，共 14 所部屬機關學校合計 19 名人事同仁組成「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈團隊，並自 106 年 2 月起開始運作推動，圈員名單如下表：

服務單位	職稱	姓名
國立台北大學人事室	主任	蘇義泰
國立臺北護理健康大學人事室	主任	林清煌
國立高雄師範大學人事室	主任	潘沛鏘 (已調陞臺南市議會人事室主任)
國立高雄應用科技大學人事室	主任	何主美
國立聯合大學人事室	秘書	白又雯
國立聯合大學人事室	組員	林夏安
國立交通大學人事室	組員	黃郁婷
國立高雄師範大學人事室	組員	李思穎
國立武陵高級中學人事室	主任	蘇莉芳
國立竹北高級中學人事室	主任	王璵
國立新竹高級工業職業學校人事室	主任	林佳玉
國立竹東高級中學人事室	主任	施淑真
國立關西高級中學人事室	主任	徐淑媚
國立台灣科學教育館	主任	呂玉環
國家教育研究院	組員	王鈺霽
國立清華大學人事室	組長	王秀娥

國立清華大學人事室	組長	謝珮華
國立清華大學人事室	組員	黃馨萱
國立清華大學人事室	專員	陳穎宣

肆、工作內容及執行要項

依教育部人事處暨所屬人事機構推動『十圈十美』計畫及教育部人事處 106 年 2 月 3 日臺教人處字第 1060009161 號函，規劃辦理「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈。

本年度人事工作目標係延續 104 年度十圈十美計畫「人事法制研修與強化人員法制知能工作圈-教育人員進用法規性別影響檢討一覽表」賡續檢視教育人員進用法規，就教育人員進用程序、資格條件及相關委員會組成是否符合性別平等教育法之精神與原則，並據以提出法規改善之建議，增加法規適用之正確性，以落實性別平等教育法及性平政策的實施與推動。

茲將主要工作內容及執行要項分述如下：

一、確立工作圈執行策略及規劃進度

性別平等為當前重要之國家發展政策方向，教育部於 99 年編擬「性別平等教育白皮書」訂定推動國內性別平等教育之短、中、長程計畫，以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，落實性別平等教育發展。

白皮書中提出「強化性別平等教育師資及行政人員之系統化職前培育」、「改進教育人員任用辦法」、「提升教育人員性別平等教育在職進修品質與建立機制」、「增進各級性平會相關人員之性別平等教育知能」、「營造可以激勵教育人員提升性別平等教育知能的環境」、「重視性別教育人才之多元發展」等六項具體建議，本工作圈爰參酌白皮書六項具體建議，檢視現行教育人員進用相關法規，並提出法規改善之建議，以達成「改進教育人員任用辦法」之工作目標。

(一)工作圈執行策略：

1、蒐集教育人員進用法規：

以 104 年十圈十美工作圈「人事法制研修與強化人員法制知能

工作圈-教育人員進用法規性別影響檢討一覽表」建議修正 24 項法規條文為基礎，並再增加自 104 年起迄今新增或修訂教育相關人員進用之相關法規。

2、召開圈員會議：

以召開會議方式，結合各機關學校資源，並由圈員先行審視相關法規，提出適當之法規修正建議，藉由會議討論集思廣益檢視是否有不利於性平教育發展之缺失，以及是否於實務上有窒礙難行之處。

3、標竿觀摩：

標竿觀摩其他機關，以認識性別平等發展歷程，充分瞭解性別平等政策推動上實際執行情形及困境，藉此提供法規檢討改善建議時之參考。

二、工作圈進度規劃

為順利完成本工作圈任務，謹依規劃內容訂定作業時程甘特圖如下

工作項目	106年 2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
確定工作圈成員	■							
召開工作圈會議		■			■			
確定工作圈分工		■						
規劃並確定工作計畫 目標及行動方案		■						
工作圈成員溝通反 饋，修正工作計畫	■							
標竿學習- 台灣國家婦女館				■				
成果報告架構研討						■		
成果報告繳交							■	

三、召開工作圈會議及標竿學習

項目	時間	內容	地點
第一次會議	106年3月7日	討論並檢視辦理標竿學習及作業時程等議題	清華大學
第二次會議	106年4月13日	討論法規檢視分工、辦理標竿學習及作業時程等議題	清華大學
標竿學習	105年5月12日	藉由參訪增加圈員提供法規修正建議之資訊。	台灣國家婦女館
第三次會議	106年6月28日	完成並檢視法規修正相關文件	台灣國家婦女館

(一)工作圈會議：

1、第一次會議：

106年3月7日召開第一次工作圈會議，會中與科技部李依萍小姐研討「促進科技領域之性別平等」規劃推動計畫，針對「台灣各大學推動科研領域性別平等之政策可行性調查」部分，將與本校106年度辦理之「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈計畫，進行資訊交流與分享，並提供相關意見及建議。

本(106)年度2月份接獲科技部為辦理台灣各大學推動科研領域性別平等之現況與需求調查，以瞭解學校單位對於性別平等及相關政策的發展情形；本工作圈於106年3月7日邀請該計畫成員，至本校了解相關人事政策概況，並交流科技部辦理推動科技領域性平計畫之目標與內容，科技部為因應性別主流化政策，自民國100年起，辦理「促進科技領域之性別研究」計畫，該內容以「性別平衡」與「性別化創新」為兩大核心主軸，分成「性別與科技推動政策規劃與行政協助」、「鼓勵並培育女性科技人才」、「推動性別納入科技研究及創新」，協助訂定性別與科技政策走向，以及國內性別與科技專題研究方向。本工作圈透過與科技部意見交流，

瞭解部會層級在性平政策的執行面情形與未來發展概況，有助於以更全面的視野進行檢視相關規定，提出更趨完善建議。

2、第二次會議：

106年4月13日召開第二次工作圈會議，會中確立本工作圈工作方向，以檢視現行教育人員進用法規為主軸，依教育部人事處106年交付本工作圈之工作內容，檢視已列管及新增相關法規之性別影響，提出具體修正意見，另為「落實強化性別平等教育培育」及「增進性別平等教育知能」，請各圈員提供各機關學校辦理性平相關之研習活動、標竿觀摩等資料之行動方案，作為本年度工作圈執行計畫，已達成建立性別平等之教育資源與環境，落實性別平等教育發展目標。(計有國立臺灣科學教育館等6個單位提供)

3、第三次會議：

106年6月28日召開第三次工作圈會議，檢視本年度教育人員進用法規共25項，業經圈員檢視並提出相關法規修正及無須修正之建議，其中17項法規條文建議需修正，7項法規建議無需修正，1項法規建議刪除，據此進行工作圈成果報告彙整。

(二)標竿學習：

1、認識該館成立的背景及使命：

在性別主流化政策的指導原則下，該館結合民間參與力量，搭起各類婦女組織交流橋樑，並致力發展成為台灣婦女權益與性別平等之國家形象館。

2、瞭解該館年度策展計畫及年度主題：

本年度辦理臺灣社會從戰後至今的回顧展，在不同時空的各種行業中，女性在社會階層所扮演的重要角色；另外也展示我國性別平權相關法規之發展資料，如消除職場歧視、促進性別平權相關規定；也透過性別統計數據呈現出職場變遷的整體圖像，以期帶領社會大眾進一步思索現今職場的性別議題，以及促進女性經濟

賦權與達成實質平等的可能行動。

- 3、請參訪圈員提供心得報告，反思檢討並提供教育人員相關進用法規性別影響及修正建議。(計有國立高雄師範大學等 7 個單位提供)

伍、法規檢視成果

104 年十圈十美工作圈「人事法制研修與強化人員法制知能工作圈-教育人員進用法規性別影響檢討一覽表」建議修正 24 項法規條文，本年度除再行檢視該工作圈工作成果外，並就 104 年迄今法令修正部份及對現行法令內各項教育相關人員之進用條件、進用程序及相關委員會組成部分，審視是否有利於性平教育發展之缺失，以及是否於實務上有窒礙難行之處，俾提出符合性別平等教育之建議。

本年度檢討法規共計有「教育人員任用條例」等 25 項(如下表)，經本工作圈檢視後，提出建議需修正法規 17 項、建議無需修正法規 7 項及建議需刪除法規 1 項。

一、104 年工作圈與 106 年工作圈檢視法規項目對照表

編號	104.9.10 人事處修正版	編號	106 年工作圈檢視	備註
1	教育人員任用條例	1	教育人員任用條例	
2	偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	2	偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	
3	師資培育法	3	師資培育法	106 年 06 月 14 日修正
4	師資培育法施行細則	4	師資培育法施行細則	
5	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點	5	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點	
6	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	6	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	
7	原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法	7	原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法	
8	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	8	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	
9	大學研究人員聘任辦法	9	大學研究人員聘任辦法	

10	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	10	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	
11	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	11	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	
12	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	12	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	
13	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	13	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	法規名稱修正
14	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	14	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	
15	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	15	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	
16	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	16	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	
17	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調辦法	17	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調辦法	
18	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	18	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	
19	高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法	19	高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法	法規名稱修正
20	國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則	20	國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則	
21	幼兒教育及照顧法	21	幼兒教育及照顧法	
22	高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法	22	高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法	
23	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	23	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	
24	性別平等教育法	24	性別平等教育法	
		25	教保服務人員條例	106.04.26 制定

二、建議需修正法規：

編號	法規名稱	修正條文		現行條文	修正說明
		106年	104年		
2	偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	第 7 條之 1 <u>擔任偏遠或特殊地區學校校長暨教師，從事教學亦應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或選修課程之相當時數作為擇聘及甄選進用時資格條件之一。</u>	建請於法規最後增列偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或選修課程之相當時數。		一、新增條文。 二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。 三、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之校長作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。 四、增列聘任偏遠或特殊地區學校校長暨教師，應具性別平等意識，從事教學亦應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或選修課程之相當時數作為擇聘及甄選進用時資格條件之一。
3	師資培育法	第 3 條 本法用詞，定義如下： 一、師資培育：指專業教師之培養，包括師資職前教育、教育實習及教師在職進修。 二、師資培育之大	1. 建請於第 4 條、第 7 條、第 12 條關於師資培育審議會委員會、教師資格審議委員會之組成成員，增列性別平等教育法第 16 條之規定考量性	第 3 條 本法用詞，定義如下： 一、師資培育：指專業教師之培養，包括師資職前教育、教育實習及教師在職進修。 二、師資培育之大	一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。 二、參酌性別平等教育

	<p>學：指師範大學、教育大學、設有師資培育相關學系或師資培育中心之大學。</p> <p>三、師資職前教育課程：指參加教師資格考試前，依本法所接受之各項有關課程，包括普通課程、教育專業課程及專門課程。</p> <p>四、普通課程：為培育教師人文博雅、教育志業精神及性別意識涵養之共同課程。</p> <p>五、教育專業課程：為培育教師依師資類科所需教育知能之教育學分課程。</p> <p>六、專門課程：為培育教師任教學科、領域、群科專長之專門知能課程。</p> <p>第 5 條 中央主管機關應設師資培育審議會，辦理下列事項：</p> <p>一、關於師資培育政策之建議及諮詢事項。</p> <p>二、關於師資培育計畫及重要發展方案之審議事項。</p> <p>三、關於師範大學及教育大學變更及停辦之審議事項。</p> <p>四、關於師資培育相關學系認定及變更之審議事項。</p> <p>五、關於大學設立及停辦師資培育中心之審議事項。</p> <p>六、關於師資培育教師專業素養指引、師資職前教育課程基準之審議事項。</p> <p>七、關於持國外學歷</p>	<p>別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。</p> <p>2. 建請增列應將性別平等教育相關課程納入教育人員修習之必修或必選修課程。</p>	<p>學：指師範大學、教育大學、設有師資培育相關學系或師資培育中心之大學。</p> <p>三、師資職前教育課程：指參加教師資格考試前，依本法所接受之各項有關課程，包括普通課程、教育專業課程及專門課程。</p> <p>四、普通課程：為培育教師人文博雅及教育志業精神之共同課程。</p> <p>五、教育專業課程：為培育教師依師資類科所需教育知能之教育學分課程。</p> <p>六、專門課程：為培育教師任教學科、領域、群科專長之專門知能課程。</p> <p>第 5 條 中央主管機關應設師資培育審議會，辦理下列事項：</p> <p>一、關於師資培育政策之建議及諮詢事項。</p> <p>二、關於師資培育計畫及重要發展方案之審議事項。</p> <p>三、關於師範大學及教育大學變更及停辦之審議事項。</p> <p>四、關於師資培育相關學系認定及變更之審議事項。</p> <p>五、關於大學設立及停辦師資培育中心之審議事項。</p> <p>六、關於師資培育教師專業素養指引、師資職前教育課程基準之審議事項。</p> <p>七、關於持國外學歷</p>	<p>法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之校長作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>三、增列普通課程需包含性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</p> <p>四、師資培育審議會之組成增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
--	--	--	---	--

		<p>修畢師資職前教育課程認定標準之審議事項。</p> <p>八、關於師資培育評鑑及輔導之審議事項。</p> <p>九、其他有關師資培育之審議事項。</p> <p>前項審議會之委員應包括中央及直轄市、縣(市)主管機關代表、師資培育之大學代表、教師組織代表、教師、原住民族教育學者專家及社會公正人士，<u>審議會任一性別委員應占委員總數三分之一以上</u>；其設置辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>修畢師資職前教育課程認定標準之審議事項。</p> <p>八、關於師資培育評鑑及輔導之審議事項。</p> <p>九、其他有關師資培育之審議事項。</p> <p>前項審議會之委員應包括中央及直轄市、縣(市)主管機關代表、師資培育之大學代表、教師組織代表、教師、原住民族教育學者專家及社會公正人士；其設置辦法，由中央主管機關定之。</p>	
7	<p>原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法</p>	<p>第 4 條</p> <p>主管教育行政機關辦理公立中小學校長遴選時，其中原住民族中小學及原住民重點學校校長，應就經依法組成之校長遴選委員會審查，<u>其中任一性別委員應占委員總數三分之一以上</u>，通過之校長候選人中具原住民族身分者，優先聘任。</p>	<p>建請第 4 條校長遴選委員會之組成成員，依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。</p>	<p>第 4 條</p> <p>主管教育行政機關辦理公立中小學校長遴選時，其中原住民族中小學及原住民重點學校校長，應就經依法組成之校長遴選委員會審查通過之校長候選人中具原住民族身分者，優先聘任。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之校長作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>三、校長遴選委員會之組成增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比</p>

					例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。
8	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	<p>第 3 條 直轄市、縣（市）主管教育行政機關為辦理前條之相關事宜，應組成小組辦理之，<u>且任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</u></p> <p>師資培育之大學附設國民中、小學，得由學校準用前項規定辦理。</p> <p>第 5 條 國民中、小學教師，除直轄市、縣（市）主管教育行政機關依相關法令分發或甄選者外，現職教師得經學校教師評審委員會之決議，由學校向各該主管教育行政機關申請介聘。</p> <p>直轄市、縣（市）主管教育行政機關為辦理介聘現職教師至其他直轄市、縣（市）服務，應共同組織聯合介聘小組（以下簡稱聯合小組）<u>且任一性別委員應占委員總數三分之一以上</u>，並輪流由</p>	<p>建請第 5 條增列學校教師評審委員會組成成員應具性別平等意識之自我覺察，在甄選之過程不得以性別為基礎，避免違反性別工作平等法施行細則第 2 條規定而有使應試者受到性別歧視之差別待遇。</p>	<p>第 3 條 直轄市、縣（市）主管教育行政機關為辦理前條之相關事宜，應組成小組辦理之。</p> <p>師資培育之大學附設國民中、小學，得由學校準用前項規定辦理。</p> <p>第 5 條 國民中、小學教師，除直轄市、縣（市）主管教育行政機關依相關法令分發或甄選者外，現職教師得經學校教師評審委員會之決議，由學校向各該主管教育行政機關申請介聘。</p> <p>直轄市、縣（市）主管教育行政機關為辦理介聘現職教師至其他直轄市、縣（市）服務，應共同組織聯合介聘小組（以下簡稱聯合小組），並輪流由其中一機關主辦；主辦機關應召集聯合小組</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該立法意旨係為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。</p> <p>二、委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>

		其中一機關主辦；主辦機關應召集聯合小組會議，訂修聯合介聘作業相關規定，並報教育部備查。		會議，訂修聯合介聘作業相關規定，並報教育部備查。	
9	大學研究人員聘任辦法	第 7 條之 1 <u>各校所聘任之研究人員，其擔任教學應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u>	建請第 4 條~第 7 條應增列研究人員應具性別平等意識，從事教學亦應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘及甄選進用時資格條件之一。	無	<p>一、新增條文</p> <p>二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>四、增列各校所聘任之研究人員擔任教學應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</p>

10	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	第 7 條之 2 <u>各校聘任之專業技術人員，其應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u>	建請第 4 條~第 7 條應增列專業技術人員擔任教學應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。	無	<p>一、新增條文</p> <p>二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>四、增列各校聘任之專業技術人員擔任教學應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</p>
11	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	第 4 條 科技人員之遴用方式，比照學校職員派任之規定辦理， <u>遴選委員會之委員任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</u>	建請增列第 4 條科技人員之遴用方式，關於遴選委員除應有性別平等意識及成員符合性別比例之規定外，甄選之過程避免違反性別工作平等法施行細則第 2 條規定而有性別歧視或差別待遇。	第 4 條 科技人員之遴用方式，比照學校職員派任之規定辦理。	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事</p>

					項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。
12	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	第 7 條 之 1 <u>各校聘任專業及技術教師，其應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u>	1. 建請增列第 10 條評審委員會擬定之審查基準對專業及技術教師之資格審定、聘任、聘期、升等、具體事蹟、特殊造詣或成就之認定、國際級大獎之界定等，審查基準不得有與職務無關聯之差異標準如性別、性傾向之性別歧視及考量性別比例。 2. 增列第 3~7 條各級專業及技術教師應具性別平等意識修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。		一、新增條文 二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。 三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。 四、增列各校聘任專業及技術教師擔任教學應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。

13	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	<p>第 3 條之 1</p> <p><u>各校聘任專業及技術教師，其應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p>	<p>建請第 3 條增列職業學校專業及技術教師擔任教學應應具性別平等意識具修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p>		<p>一、新增條文</p> <p>二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>四、增列各校聘任專業及技術教師擔任教學應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</p>
14	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	<p>第 3 條</p> <p>本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：</p> <p>一、當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表各一人。校長因故出缺時，以代理校長為當然委員；學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。</p>	<p>建請第 3 條增列依性別平等教育法第 16 條之規定教師評審委員會之組成成員應符合一定之性別比例。並增列甄選委員應具性別平等意識之自我覺察，在甄選過程對於應試者之待</p>	<p>第 3 條</p> <p>本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：</p> <p>一、當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表各一人。校長因故出缺時，以代理校長為當然委員；學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、教師評審委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生</p>

		<p>二、選舉委員：由全體教師選(推)舉之。本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。</p> <p><u>任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。</u></p> <p>第一項第二款之委員選(推)舉時，得選(推)舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選(推)舉。</p> <p>本會委員之總額及委員選(推)舉之方式，由校務會議議決。</p>	<p>遇或資格審查應明定不得有與職務無關聯之差異標準，避免如性別、性傾向或類同措施、處分而已生或可能生歧異不公平情事者。</p>	<p>二、選舉委員：由全體教師選(推)舉之。本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。</p> <p>第一項第二款之委員選(推)舉時，得選(推)舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選(推)舉。</p> <p>本會委員之總額及委員選(推)舉之方式，由校務會議議決。</p>	<p>與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
15	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	<p>第 3 點</p> <p>各校辦理教師甄選，若經教師評審委員會(以下簡稱教評會)決議成立甄選委員會，其組織及作業規定，由教評會定之。</p> <p><u>任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</u></p> <p><u>教評會及甄選委員</u></p>	<p>建請於第 3 點增列依性別平等教育法第 16 條之規定各校辦理教師甄選，經教評會決議所成立之甄選委員會，該甄選委員會性別比例之法源依據。增列甄選委員應具性別平等意識之自我覺</p>	<p>第 3 點</p> <p>各校辦理教師甄選，若經教師評審委員會(以下簡稱教評會)決議成立甄選委員會，其組織及作業規定，由教評會定之。前項教師甄選得以筆試、口試、試教、實作方式辦理，以二種以上方式綜合考評為原則，並由教評會或</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、甄選委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之</p>

		<p><u>會對於報名參加教師甄選者，不得因性別或性傾向而有差別待遇。</u></p> <p><u>第一項</u>教師甄選得以筆試、口試、試教、實作方式辦理，以二種以上方式綜合考評為原則，並由教評會或甄選委員會視需要決議推薦筆試、口試、試教、實作委員，密送校長或由其指定專人擇聘之，其中得包括校外委員。</p>	察。	<p>甄選委員會視需要決議推薦筆試、口試、試教、實作委員，密送校長或由其指定專人擇聘之，其中得包括校外委員。</p>	<p>差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p> <p>三、性別工作平等法第7條規定，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。爰依此規定增列第三項，以達實質平等，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。</p>
16	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	<p>第3條 中小學聘任兼任教師，應由校長就具有各該教育階段、科(類)合格教師證書者聘任之，<u>不得因性別或性傾向而有差別待遇。</u></p> <p>中小學藝術才能班因課程安排需要聘任兼任教師，得由校長就校外具藝術專長者聘任之，不受前項規定資格之限制。中小學聘任三個月以上之代課、代理教師，應依下列資格順序公開甄選，經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之：</p> <p>一、具有各該教育階段、科(類)合格教師證書者。</p> <p>二、無前款人員報名或前款人員經甄選未通過者，得為具有</p>	<p>建請第3條第3項第2款增列具備性別平等教育意識且修畢相關性別平等教育課程時數以作為擇聘及甄選進用時評量條件之一。</p>	<p>第3條 中小學聘任兼任教師，應由校長就具有各該教育階段、科(類)合格教師證書者聘任之。</p> <p>中小學藝術才能班因課程安排需要聘任兼任教師，得由校長就校外具藝術專長者聘任之，不受前項規定資格之限制。中小學聘任三個月以上之代課、代理教師，應依下列資格順序公開甄選，經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之：</p> <p>一、具有各該教育階段、科(類)合格教師證書者。</p> <p>二、無前款人員報名或前款人員經甄選未通過者，得為具有修畢師資職前教育課程，取得修畢證明</p>	<p>一、查性別平等教育法第1條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、查性別工作平等法第7條規定：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。第3條增列於聘任兼任教師，除具備合格教師證外，不得因性別或性傾向而有差別待遇，以達實質平等。</p> <p>三、增列各校聘任中小學兼任代課及代理教師擔任教學應修畢相關性別平等教</p>

	<p>修畢師資職前教育課程，取得修畢證明書者。</p> <p>三、無前款人員報名或前款人員經甄選未通過者，得為具有大學以上畢業者。前項第二款、第三款資格，應以具出缺科（類）專長及<u>完成性別平等教育相關課程並符合必修或必修修課程之相當時數</u>者，優先聘任之。第三項甄選作業，得以一次公告分次招考方式辦理；甄選作業完竣後，學校應檢附甄選簡章、錄取名單及相關會議紀錄，報各該主管教育行政機關備查。但經各該主管教育行政機關核准免報者，不在此限。</p> <p>中小學聘任未滿三個月之代課或代理教師，得免經公開甄選及教師評審委員會審查程序，由校長就符合第三項規定資格者聘任之。</p> <p>第 8 條 兼任、代課及代理教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：</p> <p>一、遵守聘約規定，維護校譽。</p> <p>二、積極維護學生受教之權益。</p> <p>三、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。</p> <p>四、輔導或管教學生，導引其適性發展並培養其健全人格。</p> <p>五、參加經指派與教</p>		<p>書者。</p> <p>三、無前款人員報名或前款人員經甄選未通過者，得為具有大學以上畢業者。前項第二款、第三款資格，應以具出缺科（類）專長者，優先聘任之。</p> <p>第三項甄選作業，得以一次公告分次招考方式辦理；甄選作業完竣後，學校應檢附甄選簡章、錄取名單及相關會議紀錄，報各該主管教育行政機關備查。但經各該主管教育行政機關核准免報者，不在此限。</p> <p>中小學聘任未滿三個月之代課或代理教師，得免經公開甄選及教師評審委員會審查程序，由校長就符合第三項規定資格者聘任之。</p> <p>第 8 條 兼任、代課及代理教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：</p> <p>一、遵守聘約規定，維護校譽。</p> <p>二、積極維護學生受教之權益。</p> <p>三、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。</p> <p>四、輔導或管教學生，導引其適性發展並培養其健全人格。</p> <p>五、參加經指派與教</p>	<p>育課程並符合必修或必修修課程之相當時數。</p> <p>四、再查性別平等教育法第 15 條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。於第 8 條第 1 項第 5 款增列參加經指派與性別平等教育有關之研習或活動，將性別平等教育研習明定為教師義務。</p>
--	---	--	--	--

		<p>學、行政及性別平等教育有關之研習或活動。</p> <p>六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。</p> <p>七、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。</p> <p>八、其他法令規定應盡之義務。</p>		<p>學、行政有關之研習或活動。</p> <p>六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。</p> <p>七、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。</p> <p>八、其他法令規定應盡之義務。</p>	
17	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調辦法	<p>第 3 條之 1 <u>各校聘任護理教師，其應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p> <p>第 5 條 護理教師之遴選，由本部組成遴選委員會遴選之。 遴選委員會置主任委員一人，由部長指派次長兼任；委員若干人，由部長聘兼之，聘期為二年，期滿得續聘之。 委員均為無給職。但部外委員得依規定支給出席費。 遴選委員會置執行秘書一人，由部長指派主管業務司處長兼任之，其餘所需工作人員，由本部現職人員派兼之，<u>其中任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</u></p> <p>第 7 條 經遴選錄取之護理教師，須參加職前講習，講習合格者，依遴選筆試及講習之平均成績序列建立候用名冊，視學校缺員及本部預算員額</p>	<p>1. 建請第 5 條就護理教師之遴選，其中關於遴選委員除應有性別平等意識及成員符合性別比例之規定外，遴選之過程應避免違反性別工作平等法施行細則第 2 條規定而有性別歧視或差別待遇。</p> <p>2. 建請第 2 條、第 3 條、第 6 條、第 7 條應增列各級學校護理教師應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴選資格條件之一。</p>	<p>第 5 條 護理教師之遴選，由本部組成遴選委員會遴選之。 遴選委員會置主任委員一人，由部長指派次長兼任；委員若干人，由部長聘兼之，聘期為二年，期滿得續聘之。 委員均為無給職。但部外委員得依規定支給出席費。 遴選委員會置執行秘書一人，由部長指派主管業務司處長兼任之，其餘所需工作人員，由本部現職人員派兼之。</p> <p>第 7 條 經遴選錄取之護理教師，須參加職前講習，講習合格者，依遴選筆試及講習之平均成績序列建立候用名冊，視學校缺員及本部預算員額</p>	<p>一、新增條文：第 3 條之一。</p> <p>二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>三、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。增列第 3 條之 1，護理教師應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p> <p>四、第 5 條遴選委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別</p>

		<p>狀況派任之。</p> <p>護理教師職前講習期間二週至四週，講習內容區分為軍訓護理工作簡介、教材教法、教學實務輔導、教育心理學、<u>性別平等教育課程</u>、課程試教等。講習成績評量以達六十分為合格，並採課程試教占百分之五十、綜合筆試測驗佔百分之五十計算之。</p> <p>未參加職前講習者或參加職前講習成績不合格者，由本部廢止其錄取資格；派任後一個月內未到職者，視同棄權，由學校報請本部廢止其錄取資格並註銷派令。</p> <p>第一項護理教師職前講習要點，由本部定之。</p>		<p>狀況派任之。</p> <p>護理教師職前講習期間二週至四週，講習內容區分為軍訓護理工作簡介、教材教法、教學實務輔導、教育心理學、課程試教等。講習成績評量以達六十分為合格，並採課程試教占百分之五十、綜合筆試測驗佔百分之五十計算之。</p> <p>未參加職前講習者或參加職前講習成績不合格者，由本部廢止其錄取資格；派任後一個月內未到職者，視同棄權，由學校報請本部廢止其錄取資格並註銷派令。</p> <p>第一項護理教師職前講習要點，由本部定之。</p>	<p>比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p> <p>五、再查性別平等教育法第 15 條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。於第 7 條增列將性別平等教育課程列入護理師職前講習課程內容之一，使於到職前即得具備性別平等教育基礎知識。</p>
18	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	<p>第 6 條</p> <p>教練之聘任，分初聘及續聘，其聘期均為一年；聘任程序，應本公平、公正、公開之原則辦理。但實施績效評量當年度，於教練績效評量委員會（以下簡稱評委會）完成評量，經學校核定不予續聘前，學校應暫時繼續聘任。</p> <p>前項初聘之對象，以經各級學校教練資格審定合格，且獲有各級教練證者為限。具較高級別教練證之教練，得參加較低級別教練之遴選；獲聘時，其敘薪，應以聘任學校予以聘任</p>	<p>建請除第 3 條教練評審委員會關於組成成員就任一性別委員應占委員總數三分之一以上之規定已考量性別比例外，並增列各級學校專任運動教練應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴用時資格條件之一。</p>	<p>第 6 條</p> <p>教練之聘任，分初聘及續聘，其聘期均為一年；聘任程序，應本公平、公正、公開之原則辦理。但實施績效評量當年度，於教練績效評量委員會（以下簡稱評委會）完成評量，經學校核定不予續聘前，學校應暫時繼續聘任。</p> <p>前項初聘之對象，以經各級學校教練資格審定合格，且獲有各級教練證者為限。具較高級別教練證之教練，得參加較低級別教練之遴選；獲聘時，其敘薪，應以聘任學校予以聘任</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之</p>

		<p>之級別為準。</p> <p><u>受聘時應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p> <p>教練有下列各款情形之一，且其聘任後最近三年之服務成績通過績效評量者，學校得依各該規定予以改聘，並自審定改聘之日起改支：</p> <p>一、聘任後取得較高級別教練證，依該較高級別改聘。</p> <p>二、具較高級別教練證之教練依前項規定應聘較低級別之教練，於聘任後其服務績效符合各級學校專任運動教練資格審定辦法所定較高級別之規定，經教練評審委員會審議通過，依該較高級別改聘。</p> <p>公立各級學校教練職前年資採計提敘，準用教師之規定。</p>		<p>之級別為準。</p> <p>教練有下列各款情形之一，且其聘任後最近三年之服務成績通過績效評量者，學校得依各該規定予以改聘，並自審定改聘之日起改支：</p> <p>一、聘任後取得較高級別教練證，依該較高級別改聘。</p> <p>二、具較高級別教練證之教練依前項規定應聘較低級別之教練，於聘任後其服務績效符合各級學校專任運動教練資格審定辦法所定較高級別之規定，經教練評審委員會審議通過，依該較高級別改聘。</p> <p>公立各級學校教練職前年資採計提敘，準用教師之規定。</p>	<p>實質平等。於第 2、3 條增列護理教師應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p>
21	幼兒教育及照顧法	<p>第 15 條</p> <p>幼兒園應進用具教保服務人員資格，且未有第二十七條第一項所列情事者，從事教保服務。</p> <p>幼兒園不得借用未在該園服務之教保服務人員資格證書。未具教保服務人員資格者，不得在幼兒園從事教保服務。教保服務人員資格證書不得提供或租借予他人使用。教保服務人員每年至少參加教保專業知能研習十八小時</p>	<p>建請第 22 條增列第 2 項訂定幼兒園教保服務人員資格規定，應納入具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p>	<p>第 15 條</p> <p>幼兒園應進用具教保服務人員資格，且未有第二十七條第一項所列情事者，從事教保服務。</p> <p>幼兒園不得借用未在該園服務之教保服務人員資格證書。未具教保服務人員資格者，不得在幼兒園從事教保服務。教保服務人員資格證書不得提供或租借予他人使用。教保服務人員每年至少參加教保專業知能研習十八小時</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、再查性別平等教育法第 15 條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。</p> <p>三、於第 15 條將性別平等教育課程列入幼</p>

		以上， <u>並需包含性別平等教育課程</u> ；其實施辦法，由中央主管機關定之。		以上；其實施辦法，由中央主管機關定之。	兒園教保服務人員講習課程內容之一，使其於到職前即應具備性別平等教育基礎知識。
24	性別平等教育法	<p>第 7 條 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，<u>其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一</u>；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。</p> <p>第 8 條 直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，<u>其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一</u>；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業</p>	建請作前瞻性的改革，將「性別平等教育法」第 7 條至第 9 條中，刪除「女性委員應占委員總數二分之一以上」條文，並再予增列「任一性別委員不得少於三分之一」之規定。	<p>第 7 條 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。</p> <p>第 8 條 直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、第 7 至 9 條及第 30 條性別平等教育委員會及調查小組之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>

務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

第 9 條

學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

第 30 條

學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。

前項小組成員應具性別平等意識，其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一

務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

第 9 條

學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

第 30 條

學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。

前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主

		<p>以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。</p> <p>性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。</p> <p>性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p> <p>性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。</p>	<p>管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。</p> <p>性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。</p> <p>性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p> <p>性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。</p>		
25	教保服務人員條例	<p>第 27 條</p> <p>教保服務人員每年應參加教保專業知能研習十八小時以上，<u>並需包含性別平等教育課程</u>；其實施辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>幼兒園新進用之教保服務人員，應於任職前二年內，或任職後三個月內接受基本救命術訓練八小時以上；任職後每二年應接受基本救命術訓練八小時以上、安全教育相關課程三小時以上及緊急救護情境演習一次以上。直轄市、縣(市)主管機關應至</p>	106 年新增檢視法規	<p>第 27 條</p> <p>教保服務人員每年應參加教保專業知能研習十八小時以上；其實施辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>幼兒園新進用之教保服務人員，應於任職前二年內，或任職後三個月內接受基本救命術訓練八小時以上；任職後每二年應接受基本救命術訓練八小時以上、安全教育相關課程三小時以上及緊急救護情境演習一次以上。直轄市、縣(市)主管機關應至少每季辦理相關訓練、課程或演習，且</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、再查性別平等教育法第 15 條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。</p> <p>三、增列性別平等教育課程列入幼兒園教保服務人員講習課程內容之一，使其於到職前即應具備性</p>

		少每季辦理相關訓練、課程或演習，且幼兒園應予協助。前項任職後每二年之訓練時數，得併入第一項教保專業知能研習時數計算。		幼兒園應予協助。前項任職後每二年之訓練時數，得併入第一項教保專業知能研習時數計算。	別平等教育基礎知識。
--	--	--	--	---	------------

三、建議無需修正法規：

有關 104 年度教育人員進用法規性別影響檢討成果一覽表中建議修正法規，經本次工作圈檢視共計有 7 項法規建議無須修正，茲分述說明如下：

- (一)「教育人員任用條例」、「教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點」、「國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法」、「高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法」、「教育部家庭教育諮詢委員會設置要點」等 5 項法規提出相關委員會之組成，成員應具性別平等意識之自我覺察條文；惟經本次工作圈檢視，具性別平等意識自我覺察屬抽象概念，不宜訂定於法令規章。
- (二)「師資培育法施行細則」提出研擬並妥適規劃性別平等教育內容及期程，培養準教師的性別意識涵養，以期結合教育專業知識融入日後課程教學中，做為進入校園前的準備；惟師資培育法於 106 年 6 月 14 日修正通過，部分條文自 106 年 12 月 1 日生效外，其餘條文自 107 年 2 月 1 日生效，故建議施行細則於修正後再行檢視是否需要增加性別影響相關條文。
- (三)「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」提出增列進用應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘臨時資格條件之一；惟經本次工作圈檢視，為因應高等教育發展趨勢，提升教育品質，為保障學生受教權益，遴選教研人員應視其是否具有專業能力勝任各學門學科之教學研究為考量，如於法令規章增訂性平規定作為遴用資格條件，將影響舉才選能及適才適所的彈性。建議於人員進用後，鼓勵同仁多參加性別平等有關演講或教育課程，讓同仁養成正確性

別平等觀念。

(四)建議無需修正法規，彙整如下表：

編號	法規名稱	修正建議		現行條文	106 年建議無需修訂說明
		106 年	104 年		
1	教育人員任用條例	無	建請於第 19 條教育部學術審議會委員組成之性別比例增列「依據性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察」條文。	第 19 條 在學術上有傑出之貢獻，並經教育部學術審議會委員二分之一以上出席及出席委員四分之三以上之決議通過者，得任大學、獨立學院或專科學校教師，不受前四條規定之限制。	104 年工作圈建議相關委員會之組成，成員應具性別平等意識之自我覺察條文；惟經本次工作圈檢視，鑒於學術審查委員須具專門學識不易羅致，應回歸學術審查之專業，辦理該委員會遴選，具性別平等意識自我覺察屬抽象概念，不宜訂定於法令規章。
4	師資培育法施行細則	無	建請於第 3 條研擬並妥適規劃性別平等教育內容及期程，培養準教師們的性別意識涵養，以期結合教育專業知能融入日後課程教學之中，作為進入校園前的準備，而非進入校園後的補救。	第 3 條 本法第七條第二項規定用詞定義如下： 一、普通課程：學生應修習之共同課程。 二、專門課程：為培育教師任教學科、領域專長之專門知能課程。 三、教育專業課程：為培育教師依師資類科所需教育知能之教育學分課程。 四、教育實習課程：為培育教師之教學實習、導師（級務）實習、行政實習、研習活動之半年全時教育實習課程。 前項第三款教育專業課程及第四款教育實習課程，合稱教育學程。	師資培育法於 106 年 6 月 14 日修正通過，部分條文自 106 年 12 月 1 日生效外，其餘條文自 107 年 2 月 1 日生效，故建議施行細則於修正後再行檢視是否有需要增加性別影響相關條文。

5	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點		<p>1. 除第 2 點遴選委員會任一性別委員應占委員總數三分之一以上之規定已考量性別比例外，建請於同條文增列遴選委員並應具性別平等意識，其甄選之過程不得以性別為基礎，避免性別歧視之差別待遇。</p> <p>2. 第 5 點規定除遴選委員會委員應審酌候選人基本資料、學識素養、人格特質、治校理念與願景、募款能力、訪問所得及面談情形外，建請增列需審酌候選人是否具備性別平等意識。</p>	<p>第 2 點 遴選委員會置委員五人至九人，除本部代表一人至二人由部長指派外，其餘委員由本部視各學校特性就具有下列條件人員遴聘之：</p> <p>(一) 對國家教育政策及教育方針有深刻瞭解者。</p> <p>(二) 對各該大學之創設宗旨及發展方向有深切認識者。</p> <p>(三) 曾任大學校院長，對大學之運作或對高等教育行政有豐富經驗者。</p> <p>(四) 熟諳各該大學學術領域之知名人士。</p> <p>(五) 在教育或學術上有傑出成就之校友或社會賢達。</p> <p>遴選委員會委員與校長候選人不得有配偶、三親等以內血親、姻親關係，亦不得有指導論文之師生關係。</p> <p>第 5 點 遴選委員會委員應審酌候選人基本資料、學識素養、人格特質、治校理念與願景、募款能力、訪問所得及面談情形，參酌校務發展需要，本獨立自主精神，經充分討論後合議排定優先順序。意見不一致，得以表決決定之。</p>	<p>104 年工作圈建議相關委員會之組成，成員應具性別平等意識之自我覺察條文以及遴選委員會應審酌候選人是否具備性別平等意識；惟經本次工作圈檢視，鑒於遴選委員會須就各學校特性羅致，應回歸各校之特性辦理該委員會遴選，另候選人之面談，委員可透過面談內容審酌該候選人是否具備性別平等意識，其具性別平等意識自我覺察屬抽象概念，不宜訂定於法令規章。</p>
---	-----------------------	--	--	--	---

6	國立大 學校長 遴選委 員會組 織及運 作辦法	無	建請增列第 2 條校 長遴選委員會之組 成成員,依性別平等 教育法第 16 條之規 定考量性別比例及 委員應具性別平等 意識之自我覺察。	第 2 條 各大學應於校長任期屆滿十個月 前或因故出缺後二個月內,組成校 長遴選委員會(以下簡稱遴選 會),遴選新任校長報教育部聘 任。 遴選委員會置委員十五人至二十一 人,以單數組成,由學校就下列人 員聘請擔任之: 一、學校代表:由學校校務會議推 選,占全體委員總額五分之 二、校友代表及社會公正人士:依 學校組織規程或其他相關規定產 生,占全體委員總額五分之二。 三、教育部遴派之代表:前二款以 外之其餘委員。 前項各款代表於推選(薦)或遴派 時,應酌列候補委員。第一款學校 代表應包含教師代表,其人數不得 少於三分之二。 遴選委員會任一性別委員應占委員總 數三分之一以上。 本辦法中華民國一百零一年十月 二十六日修正施行前,大學已依修 正前規定組成校長遴選委員會進 行校長遴選作業,得繼續辦理。	104 年工作圈建議 法規提出相關委員 會之組成,成員應具 性別平等意識之自 我覺察條文;惟經本 次工作圈檢視,具性 別平等意識自我覺 察屬抽象概念,不宜 訂定於法令規章。
19	高級中 等學校 校長遴 選聘任 及辦學 績效考 評辦法	無	建請第 2 條第 3 項後 增列校長遴選委員 會之組成成員,依性 別平等教育法第 16 條之規定考量性別 比例及委員應具性 別平等意識之自我 覺察。	第 2 條 各該主管機關辦理公立高級中等 學校校長遴選、連任、延任,應召 開遴選委員會(以下簡稱遴選 會)。 遴選委員會置委員九人至十五人,就 下列人員聘(派)兼之: 一、各該主管機關代表。 二、學者專家。 三、高級中等學校校長代表一 人。 四、與各該主管機關同級並合法 立案之教師組織、家長團體代表各 一人。 五、出缺或申請連任、延任校長 之高級中等學校教師代表及家長 代表各一人。	104 年工作圈建議 法規提出相關委員 會之組成,成員應具 性別平等意識之自 我覺察條文;惟經本 次工作圈檢視,具性 別平等意識自我覺 察屬抽象概念,不宜 訂定於法令規章。

				<p>前項第二款之學者專家，由各該主管機關就教師組織、家長團體、高級中等學校校長團體及設有教育系、所之大學推薦二倍以上人數之參考名單中擇聘之。</p> <p>第二項第五款教師代表、家長代表，於辦理該校校長出缺之遴選、連任或延任時，始具委員資格。教師代表應由學校專任教師選舉產生，投票人數不得少於專任教師人數二分之一；家長代表應由學校班級家長代表選舉產生，投票人數不得少於班級家長代表人數四分之一。</p> <p>遴選會任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</p> <p>遴選會委員在任期間，不得與參加校長遴選者就相關遴選事項，有程序外之接觸。</p> <p>遴選會委員在任期間因故無法執行任務或有不適當之行為者，由各該主管機關解聘之；其缺額，依第一項至第五項規定聘（派）委員補足其在任期間。</p>	
23	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	無	建請參照性別平等教育法第 16 條之規定，於第三點增列性別比例及考量性別意識之修正。	<p>第 3 點</p> <p>本會置主任委員一人，由本部部長兼任；副主任委員一人，由本部政務次長兼任。委員十一人至二十一人，除主任委員及副主任委員為當然委員外，其餘委員由主任委員就下列人員聘（派）兼之：</p> <p>（一）本部相關部屬機關首長及部內單位主管。</p> <p>（二）直轄市、縣（市）政府教育局局長。</p> <p>（三）中央目的事業主管機關代表。</p> <p>（四）推展家庭教育之機構、團體代表。</p> <p>（五）學者專家。</p> <p>（六）弱勢族群代表。</p> <p>前項之委員，任一性別委員不得少於委員總數之三分之一。</p> <p>第一項第一款至第四款之委員人數，不得超過委員總數之二分之一。</p>	104 年工作圈建議相關委員會之組成，成員應具性別平等意識之自我覺察條文；惟經本次工作圈檢視，鑒於家庭教育背景之專業人員不易羅致，諮詢委員應回歸專業辦理遴選，家庭教育專業人員應已具性別平等意識，不需再訂定於本法令規章。

20	國立大 學校務 基金進 用教學 人員研 究人員 及工作 人員實 施原則	無	建請第4點第1項教學人員遴聘規定，增列進用應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴用時資格條件之一。	為因應高等教育發展趨勢，提升教育品質，為保障學生受教權益，遴選教研人員應視其是否具有專業能力勝任各學門學科之教學研究為考量，如於法令規章增定性平規定作為遴用資格條件，將影響舉才選能及適才適所的彈性。建議於人員進用後，鼓勵同仁多參加性別平等有關演講或教育課程，讓同仁養成正確性別平等觀念。
----	---	---	--	---

四、建議需刪除法規：

有關 104 年度教育人員進用法規性別影響檢討成果一覽表業已建議刪除「高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法」，經本次工作圈檢視亦建議為達消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面之綜效，建請消除現行法規。

陸、結語

教育部於 99 年 3 月 8 日頒定之「性別平等教育白皮書」，業以揭示性別教育的理念：依據《性平法》，以學校為主體，並擴及家庭和社會；以人為核心，以教育為手段，回歸教學與課程；並以事件處理和輔導矯正為救濟。從「組織與制度」、「資源與空間」、「課程與教學」、「教育人員」、「校園性別事件防治」、「家庭教育與社會教育」六個面向方面著手，期透過各級政府與學效協助達成目標。有鑒於「教育人員」涵蓋範圍包含教育行政人員與教師，其素質之提升應有結構性改變，爰透過定期檢視並提出教育人員進用法令之改善建議，以促進教育人員任用、培育及儲備制度之建立。

本年度「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈，延續 104 年度工作圈檢視成果，重行審視並提出法規修正條文與修正說明，俾教育人員進用、

儲訓及相關委員會能符合性平教育政策，讓性平觀念由種籽深植茁壯開枝散業，全面達到性平實質效益。

本工作圈經由 6 個月的規劃執行，茲就「教育人員進用法規性別影響檢討」工作項目，提出幾點建議如下：

一、教育人員進用法規宜持續修正：

性別平權是目前重要潮流趨勢之一，其觀念與意識之培植養成策略，教育是不二法門，而身負傳道授業的教育人員則身無旁貸需負起此重責大任，是以，未來相關進用法規訂定時，建議將人員進用時的性平職前培訓、定期參加性平知能研習課程等相關規定納入法制，另將性別比例訂定於相關委員會設置。此外，另定期檢視現行教育人員進用法規，因應性別政策推動及環境改變而與時俱進，使能確切落實。

二、加強辦理性別議題研習：

教育人員之進用納入性平相關規定是必要之務，而研習訓練則是強化性平意識重要配套措施，透過性平觀念與意識深化人員及教育體制之規劃，落實學校性平課程，學生透過學校教育人員身教、言教中內化其性平意識，藉以達成全民實質性平觀念。

柒、附件

- 一、工作圈第一次會議簽到表及紀錄（附件 1）
- 二、工作圈第二次會議議程、簽到表及紀錄（附件 2）
- 三、工作圈第三次會議議程、簽到表及紀錄（附件 3）
- 四、工作圈活動照片集錦（附件 4）
- 五、各機關(學校)辦理性別平等相關研習活動(附件 5)
- 六、標竿學習活動圈員心得分享(附件 6)

106 年度教育部人事處及所屬人事機構推動『十圈十美』計畫「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈第一次會議紀錄

會議時間：106 年 3 月 7 日(星期二)上午 9 點 30 分

會議地點：清華大學人事室會議室

主席：王主任淑芬

紀錄：陳穎宣

主席人員：如簽到表

一、主席致詞及工作圈工作進度報告：

1. 介紹並歡迎科技部「促進科技領域之性別平等」計畫之承辦人員到訪。
2. 配合人事處推動『十圈十美』計畫辦理「教育人員進用法規性別影響檢討」檢視現行教育人員進用相關法規其妥適性並提出具體修正建議。

二、意見交流：

科技部辦理「促進科技領域之性別平等」規劃推動計畫，針對「台灣各大學推動科研領域性別平等之政策可行性調查」部分，將與本校 106 年度辦理之「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈計畫，進行資訊交流與分享，並提供相關意見及建議。

三、散會：上午 11 點 00 分

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈第一次會議簽到表

會議時間：106年3月7日(星期二)上午9時30分至12時

會議地點：清華大學人事室會議室

主持人：國立清華大學人事室主任王淑芬

出席人員：

序號	服務單位	姓名	簽到欄
1	國立清華大學人事室	王淑芬主任	王淑芬
2	科技部	呂依婷小姐	呂依婷
3	國立清華大學人事室	馮玉騏組長	馮玉騏
4	國立清華大學人事室	王秀娥組長	王秀娥
5	國立清華大學人事室	謝玥華組長	謝玥華
6	國立清華大學人事室	陳穎宣專員	陳穎宣

106 年度教育部人事處及所屬人事機構推動『十圈十美』計畫 「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈第二次會議議程

壹、會議時間：106 年 4 月 13 日(星期四)上午 10 時 30 分

貳、會議地點：清華大學行政中心第二會議室(旺宏館 7 樓)

參、主持人：國立清華大學人事室主任王淑芬

肆、本工作圈工作說明

伍、討論事項

案由一：有關「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈預定進度時程表及分組表（如附件 1、2），提請討論。

說明：

一、依教育部人事處本年度交付本工作圈之工作內容，為檢視該處已列管及新增相關法規之性別影響，並提出具體修正建議。

二、檢附「列管法規異動情形表」及「相關法規性別影響檢討一覽表」（如附件 3、4）各乙份供參。

案由二：為提升各校教職員工性別意識，請圈員提供服務學校(機構)性別相關議題之研習或宣導活動資料(如附件 5)，提請討論。

決議：

陸、意見交流：

柒、臨時動議：

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈預定進行時程表

106. 4. 13

工作時程	工作項目
106 年 3 月 7 日	召開第一次工作圈會議(與科技部交流座談)
106 年 4 月 13 日	召開第二次工作圈會議(作業進度報告)
106 年 5 月 15 日	各組完成法規檢視並提出修正意見
106 年 6 月中旬	召開第三次會議(成果彙整報告)
106 年 8 月	成果報告繳交

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈分組表

組別	服務單位	職稱	姓名	備註
第一組	國立台北大學人事室	主任	蘇義泰	
	國立臺北護理健康大學人事室	主任	林清煌	
	國立高雄應用科技大學人事室	主任	何主美	
	國立聯合大學人事室	秘書	白又雯	
	國立聯合大學人事室	組員	林夏安	
	國立交通大學人事室	組員	黃郁婷	
	國立高雄師範大學人事室	組員	李思穎	
	國立清華大學人事室	組員	黃馨萱	
	國立清華大學人事室	專員	陳穎宣	
第二組	國立武陵高級中學人事室	主任	蘇莉芳	
	國立竹北高級中學人事室	主任	王璵	
	國立新竹高級工業職業學校人事室	主任	林佳玉	
	國立竹東高級中學人事室	主任	施淑真	
	國立台灣科學教育館	主任	呂玉環	
	國立關西高級中學人事室	主任	徐淑媚	
	國家教育研究院	組員	王鈺霽	
	國立清華大學人事室	組長	王秀娥	
	國立清華大學人事室	組長	謝玥華	

※列管法規異動情形

	102.6.19 列管項目		104.8.27 工作圈檢視成果		104.9.10 人事處修正版	備註
1	教育人員任用條例	1	教育人員任用條例	1	教育人員任用條例	
2	教育人員任用條例施行細則					第 7 條 102.8.1 刪除
3	遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	2	偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	2	遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	
4	師資培育法	3	師資培育法	3	師資培育法	
5	師資培育法施行細則	4	師資培育法施行細則	4	師資培育法施行細則	
6	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點	5	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點	5	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點	
7	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	6	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	6	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	
8	原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法	7	原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法	7	原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法	
9	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	8	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	8	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	
10	大學研究人員聘任辦法	9	大學研究人員聘任辦法	9	大學研究人員聘任辦法	
11	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	10	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	10	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	
12	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	11	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	11	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	
13	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	12	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	12	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	
14	職業學校技術及專業教師甄審登記遴聘辦法	13	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	13	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	法規名稱修正
15	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	14	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	14	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	
16	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	15	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	15	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	
17	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	16	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	16	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	
18	特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法	17	特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法			102.9.9 廢止
19	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調	18	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調辦法	17	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調	

	辦法				辦法	
	102.6.19 列管項目		104.8.27 工作圈檢視成果		104.9.10 本處修正版	備註
20	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	19	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	18	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	
21	高級中等學校校長遴選聘任及任期考評辦法			19	高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法	法規名稱修正
22	高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法	20	國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則	20	國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則	
23	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	21	幼兒教育及照顧法	21	幼兒教育及照顧法	
24	性別平等教育法			22	高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法	
				23	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	
				24	性別平等教育法	

備註：有關檢視教育人員進用相關法規，102 年計有 24 項法規須檢討修正，104 年經工作圈檢視成果計有 21 項，因「教育人員任用條例施行細則」第 7 條規定已刪除、「特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法」已廢止，爰自上開列管項目予以移除，並新增「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」及「幼兒教育及照顧法」，另查工作圈漏列前次列管「高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法」、「教育部家庭教育諮詢委員會設置要點」及「性別平等教育法」，人事處予以納入；爰本次檢視成果計有 24 項法規須檢討修正。

104 年度教育人員進用法規性別影響檢討成果一覽表

附件 4-1

104.11.02 彙整

序號	法規名稱	具體建議
1	教育人員任用條例	建請於第 19 條教育部學術審議會委員組成之性別比例增列「依據性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察」條文。
2	偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	建請於法規最後增列偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。
3	師資培育法	1. 建請於第 4 條、第 7 條、第 12 條關於師資培育審議會委員會、教師資格審議會委員會之組成成員，增列性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。 2. 建請增列應將性別平等教育相關課程納入教育人員修習之必修或必選修課程。
4	師資培育法施行細則	建請於第 3 條研擬並妥適規劃性別平等教育內容及期程，培養準教師們的性別意識涵養，以期結合教育專業知能融入日後課程教學之中，作為進入校園前的準備，而非進入校園後的補救。
5	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點	1. 除第 2 點遴選委員會任一性別委員應占委員總數三分之一以上之規定已考量性別比例外，建請於同條文增列遴選委員並應具性別平等意識，其甄選之過程不得以性別為基礎，避免性別歧視之差別待遇。 2. 第 5 點規定除遴選委員會委員應審酌候選人基本資料、學識素養、人格特質、治校理念與願景、募款能力、訪問所得及面談情形外，建請增列需審酌候選人是否具備性別平等意識。
6	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	建請增列第 2 條校長遴選委員會之組成成員，依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。
7	原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法	建請第 4 條校長遴選委員會之組成成員，依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。
8	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	建請第 5 條增列學校教師評審委員會組成成員應具性別平等意識之自我覺察，在甄選之過程不得以性別為基礎，避免違反性別工作平等法施行細則第 2 條規定而有使應試者受到性別歧視之差別待遇。
9	大學研究人員聘任辦法	建請第 4 條~第 7 條應增列研究人員應具性別平等意識，從事教學亦應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘及甄選進用時資格條件之一。
10	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	建請第 4 條~第 7 條應增列專業技術人員擔任教學應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。
11	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	建請增列第 4 條科技人員之遴用方式，關於遴選委員除應有性別平等意識及成員符合性別比例之規定外，甄選之過程避免違反性別工作平等法施行細則第 2 條規定而有性別歧視或差別待遇。
12	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	1. 建請增列第 10 條評審委員會擬定之審查基準對專業及技術教師之資格審定、聘任、聘期、升等、具體事蹟、特殊造詣或成就之認定、國際級大獎之界定等，審查基準不得有與職務無關聯之差異標準如性別、性傾向之性別歧視及考量性別比例。 2. 增列第 3-7 條各級專業及技術教師應具性別平等意識修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。

序號	法規名稱	具體建議
13	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	建請第3條增列職業學校專業及技術教師擔任教學應應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。
14	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	建請第3條增列依性別平等教育法第16條之規定教師評審委員會之組成成員應符合一定之性別比例。並增列甄選委員應具性別平等意識之自我覺察，在甄選過程對於應試者之待遇或資格審查應明定不得有與職務無關聯之差異標準，避免如性別、性傾向或類同措施、處分而已生或可能生歧異不公平情事者。
15	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	建請於第3點增列依性別平等教育法第16條之規定各校辦理教師甄選，經教評會決議所成立之甄選委員會，該甄選委員會性別比例之法源依據。增列甄選委員應具性別平等意識之自我覺察。
16	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	建請第3條第3項第2款增列具備性別平等教育意識且修畢相關性別平等教育課程時數以作為擇聘及甄選進用時評量條件之一。
17	高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法	建請第2條第3項後增列校長遴選委員會之組成成員，依性別平等教育法第16條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。
18	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調辦法	1. 建請第5條就護理教師之遴選，其中關於遴選委員除應有性別平等意識及成員符合性別比例之規定外，遴選之過程應避免違反性別工作平等法施行細則第2條規定而有性別歧視或差別待遇。 2. 建請第2條、第3條、第6條、第7條應增列各級學校護理教師應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴用時資格條件之一。
19	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	建請除第3條教練評審委員會關於組成成員就任一性別委員應占委員總數三分之一以上之規定已考量性別比例外，並增列各級學校專任運動教練應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴用時資格條件之一。
20	高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法	為達消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面之綜效，建請消除現行法規及其執行。
21	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	建請參照性別平等教育法第16條之規定，於第三點增列性別比例及考量性別意識之修正。
22	性別平等教育法	建請作前瞻性的改革，將「性別平等教育法」第7條至第9條中，刪除「女性委員應占委員總數二分之一以上」條文，並再予增列「任一性別委員不得少於三分之一」之規定。
23	國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則	建請第4點第1項教學人員遴聘規定，增列進用應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴用時資格條件之一。
24	幼兒教育及照顧法	建請第22條增列第2項訂定幼兒園教保服務人員資格規定，應納入具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴用時資格條件之一。

104 年度教育人員進用法規性別影響檢討分組一覽表

附件 4-2

第一組

分組 序號	法規名稱	備註
1	教育人員任用條例	
2	師資培育法	
3	師資培育法施行細則	
4	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點	
5	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	
6	大學研究人員聘任辦法	
7	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	
8	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	
9	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	
10	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	
11	性別平等教育法	
12	國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則	

第二組

分組 序號	法規名稱	備註
1	偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	
2	原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法	
3	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	
4	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	
5	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	
6	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	
7	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	
8	高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法	
9	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調辦法	
10	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	
11	高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法	
12	幼兒教育及照顧法	

研習或宣導活動資料

學校/機構:	活動時間:	地點:	參加人數:
活動內容: (20-30 字簡介)			
(照片 1)			
(照片 2)			

(照片 3)

(照片 4)

圈員姓名：

連絡電話：

電子信箱：

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈第二次會議簽到表

會議時間：106年4月13日(星期四)上午10時30分

會議地點：清華大學行政中心第二會議室(旺宏館7樓)

主持人：國立清華大學人事室主任王淑芬

一、出席人員：

序號	服務單位	職稱	姓名	簽到欄
1	國立高雄師範大學人事室	主任	潘沛鐸	潘沛鐸
2	國立高雄應用科技大學人事室	主任	何主美	何主美
3	國立臺北大學人事室	主任	蘇義泰	請假(蘇衿茹組長代理) 蘇衿茹
4	國立台北護理健康大學人事室	主任	林清煌	林清煌
5	國立聯合大學人事室	秘書	白又雯	白又雯
6	國立聯合大學人事室	組員	林夏安	林夏安
7	國立交通大學人事室	組員	黃郁婷	黃郁婷
8	國立武陵高級中學人事室	主任	蘇莉芳	蘇莉芳
9	國立竹北高級中學人事室	主任	王璵	王璵
10	國立新竹高級工業職業學校人事室	主任	林佳玉	林佳玉
11	國立竹東高級中學人事室	主任	施淑真	施淑真
12	國立臺灣科學教育館	主任	呂玉環	呂玉環

106 年度教育部人事處及所屬人事機構推動『十圈十美』計畫「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈第二次會議紀錄

會議時間：106 年 4 月 13 日(星期四)上午 10 點 30 分

會議地點：清華大學行政中心第二會議室(旺宏館 7 樓)

主席：王主任淑芬

紀錄：陳穎宣

主席人員：如簽到表

一、討論事項：

1. **案由一：**有關「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈預定進度時程表及分組表（如附件 1、2），提請討論。

決 議：由主辦學校將法規分類後轉請各圈員檢視，提出修正建議及理由，並於 5 月 15 日前提供給彙整人員。

2. **案由二：**為提升各校教職員工性別意識，請圈員提供服務學校(機構)性別相關議題之研習或宣導活動資料(如附件 5)，提請討論。

決 議：請各圈員於 105 年 6 月 30 日前提供研習宣導資料。

二、交流與分享：

1. 高雄師範大學潘沛鏵主任、高雄應用科技大學何主美主任、臺北護理健康大學林清煌主任、武陵高級中學蘇莉芳主任分享校園性平事件實務處理要點。
2. 第三次工作圈會議將至高雄師範大學辦理，有關主辦工作圈之工作人員請高雄師範大學協助派車接駁。

三、散會：上午 11 點 50 分

13	國家教育研究院	組員	王鈺霽	王鈺霽
14	國立關西高級中學人事室	主任	徐淑媚	徐淑媚
15	國立清華大學人事室	主任	王淑芬	王淑芬
16	國立清華大學人事室	組長	王秀娥	王秀娥
17	國立清華大學人事室	組長	謝珮華	謝珮華
18	國立清華大學人事室	組員	黃馨萱	黃馨萱
19	國立清華大學人事室	專員	陳穎宣	陳穎宣

106 年度教育部人事處及所屬人事機構推動『十圈十美』計畫

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈第三次會議議程

壹、會議時間：106 年 6 月 28 日(星期三)上午 10 時 30 分

貳、會議地點：臺灣國家婦女館

參、主持人：國立清華大學人事室主任王淑芬

肆、討論事項：

案由：有關「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈法規修正檢視，提請討論。

說明：

- 一、本工作圈已於 4 月 30 日收齊各圈員提供之修正建議表，彙整並調修部分文字，檢附「教育人員進用法規性別影響檢討」列管法規檢視表(如附件 1)及相關附件各乙份。
- 二、建請圈員依列管法規之編號(如附件 2)檢視建議修正、建議無需修正或建議刪除之法規相關文字及說明(如附件 3 至附件 5)，本案將於本次會議完成意見修改後，後續進行工作圈成果報告彙整。

決議：

伍、意見交流：

陸、臨時動議：

「教育人員進用法規性別影響檢討」列管法規檢視表

法規檢視結果	列管法規異動情形 編號(如附件2)	分類	備註
建議需修訂之法規 (如附件3)	1、4、5、6、8、14、 15、18、19、23、24	委員比例及具性別意識	性別平等教育法第16條
	2、7、9、10、12、13、17	聘任時應修畢性別相關課程	性別平等教育法第1條
	3、15、16	招募時不得有性別相關差別待遇	性別工作平等法第7條
	16、17、21、25	教職員工應參加性別平等教育課程	性別平等教育法第15條
建議無需修訂之法規 (如附件4)	11、20	X	X
建議刪除之法規 (如附件5)	22	X	X

※列管法規異動情形

附件 2

編號	104.9.10 人事處修正版	編號	106 年工作圈檢視	備註
1	教育人員任用條例	1	教育人員任用條例	
2	遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	2	遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	
3	師資培育法	3	師資培育法	
4	師資培育法施行細則	4	師資培育法施行細則	
5	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點	5	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點	
6	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	6	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	
7	原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法	7	原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法	
8	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	8	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	
9	大學研究人員聘任辦法	9	大學研究人員聘任辦法	
10	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	10	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	
11	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	11	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	
12	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	12	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	
13	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	13	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	法規名稱修正
14	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	14	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	
15	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	15	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	
16	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	16	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	
17	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調辦法	17	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調辦法	
18	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	18	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	
19	高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法	19	高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法	法規名稱修正
20	國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則	20	國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則	

	104.9.10 人事處修正版		106 年工作圈檢視	備註
21	幼兒教育及照顧法	21	幼兒教育及照顧法	
22	高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法	22	高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法	
23	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	23	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	
24	性別平等教育法	24	性別平等教育法	
		25	教保服務人員條例	106.04.26 制定

備註：有關檢視教育人員進用相關法規，102 年計有 24 項法規須檢討修正，104 年經工作圈檢視成果計有 21 項，人事處 104 年移除列管並新增項目共計 24 項；故 106 年度工作圈計有 104 年 24 項法規需檢討修正，並新增「教保服務人員條例」，爰本(106)年度檢視成果計有 25 項法規須檢討修正。

106 年度教育人員進用法規性別影響檢討-建議需修訂之法規

編號	法規名稱	修正條文	現行條文	修正說明
1	教育人員任用條例	<p>第 19 條 在學術上有傑出之貢獻，並經教育部學術審議會委員二分之一以上出席及出席委員四分之三以上之決議通過者，得任大學、獨立學院或專科學校教師，不受前四條規定之限制。</p> <p><u>學術審議會委員之遴選，應考量委員性別比例，各委員應具性別平等意識之自我覺察。</u></p>	<p>第 19 條 在學術上有傑出之貢獻，並經教育部學術審議會委員二分之一以上出席及出席委員四分之三以上之決議通過者，得任大學、獨立學院或專科學校教師，不受前四條規定之限制。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、教育部學術審議會委員組成增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
2	偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	<p>第 7 條之 1 <u>擔任偏遠或特殊地區學校校長暨教師應具性別平等意識，從事教學亦應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘及甄選進用時資格條件之一。</u></p>		<p>一、新增條文。</p> <p>二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>三、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之校長作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>四、增列聘任偏遠或特殊地區學校校長暨教師，應具性別平等意識，從事教學亦應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或選修課程之相當時數作為擇聘及甄選進用時資格條件之一。</p>

3	師資培育法	<p>第 14 條 取得教師證書欲從事教職者，除公費生應依前條規定分發外，應參加與其所取得資格相符之學校或幼稚園辦理之教師公開甄選。<u>各校辦理教師公開甄選，不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。</u></p>	<p>第 14 條 取得教師證書欲從事教職者，除公費生應依前條規定分發外，應參加與其所取得資格相符之學校或幼稚園辦理之教師公開甄選。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、再查性別工作平等法第 7 條規定，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。爰依此規定修正第 14 條，以達實質平等，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。</p>
4	師資培育法施行細則	<p>第 2 條 師資培育之大學依本法第六條第二項規定合併規劃之中小學校師資類科，其教育專業課程、教育實習課程之修習及教師資格檢定之實施方式與內容，經師資培育審議委員會審議通過後，由中央主管機關定之。 <u>前項師資培育審議委員會之組成，須考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。</u></p>	<p>第 2 條 師資培育之大學依本法第六條第二項規定合併規劃之中小學校師資類科，其教育專業課程、教育實習課程之修習及教師資格檢定之實施方式與內容，經師資培育審議委員會審議通過後，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、師資培育審議委員會之組成增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
5	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點	<p>第 2 點 遴委會置委員五人至九人，除本部代表一人至二人由部長指派外，其餘委員由本部視各學校特性就具有下列條件人員遴聘之： (一) 對國家教育政策及教育方針有深刻瞭解者。 (二) 對各該大學之創設宗旨及發展方向</p>	<p>第 2 點 遴委會置委員五人至九人，除本部代表一人至二人由部長指派外，其餘委員由本部視各學校特性就具有下列條件人員遴聘之： (一) 對國家教育政策及教育方針有深刻瞭解者。 (二) 對各該大學之創設宗旨及發展方向</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、第 2 點遴委會委員之組成增列依性別平等教育法第 16 條之規定委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>

		<p>有深切認識者。</p> <p>(三) 曾任大學校院長，對大學之運作或對高等教育行政有豐富經驗者。</p> <p>(四) 熟諳各該大學學術領域之知名人士。</p> <p>(五) 在教育或學術上有傑出成就之校友或社會賢達。</p> <p>遴委會委員與校長候選人不得有配偶、三親等以內血親、姻親關係，亦不得有指導論文之師生關係。</p> <p>遴委會任一性別委員應占委員總數三分之一以上，<u>其委員應具性別平等意識之自我覺察</u>。</p> <p>第 5 點 遴委會委員應審酌候選人基本資料、學識素養、人格特質、治校理念與願景、募款能力、訪問所得、面談情形及候選人是否具備性別平等意識，參酌校務發展需要，本獨立自主精神，經充分討論後合議排定優先順序。意見不一致，得以表決決定之。</p>	<p>有深切認識者。</p> <p>(三) 曾任大學校院長，對大學之運作或對高等教育行政有豐富經驗者。</p> <p>(四) 熟諳各該大學學術領域之知名人士。</p> <p>(五) 在教育或學術上有傑出成就之校友或社會賢達。</p> <p>遴委會委員與校長候選人不得有配偶、三親等以內血親、姻親關係，亦不得有指導論文之師生關係。</p> <p>遴委會任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</p> <p>第 5 點 遴委會委員應審酌候選人基本資料、學識素養、人格特質、治校理念與願景、募款能力、訪問所得及面談情形，參酌校務發展需要，本獨立自主精神，經充分討論後合議排定優先順序。意見不一致，得以表決決定之。</p>	<p>三、第 5 點規定除遴委會委員應審酌候選人基本資料、學識素養、人格特質、治校理念與願景、募款能力、訪問所得及面談情形外，增列需審酌候選人是否具備性別平等意識。</p>
6	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	<p>第 2 條 各大學應於校長任期屆滿十個月前或因故出缺後二個月內，組成校長遴選委員會（以下簡稱遴委會），遴選新任校長報教育部聘任。 遴委會置委員十五人至二十一人，以單數組成，由學校就下列</p>	<p>第 2 條 各大學應於校長任期屆滿十個月前或因故出缺後二個月內，組成校長遴選委員會（以下簡稱遴委會），遴選新任校長報教育部聘任。 遴委會置委員十五人至二十一人，以單數組成，由學校就下列</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、校長遴選委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向</p>

		<p>人員聘請擔任之：</p> <p>一、學校代表：由學校校務會議推選，占全體委員總額五分之一。</p> <p>二、校友代表及社會公正人士：依學校組織規程或其他相關規定產生，占全體委員總額五分之一。</p> <p>三、教育部遴派之代表：前二款以外之其餘委員。</p> <p>前項各款代表於推選（薦）或遴派時，應酌列候補委員。第一款學校代表應包含教師代表，其人數不得少於三分之二。</p> <p>遴委會任一性別委員應占委員總數三分之一以上，<u>各委員應具性別平等意識之自我覺察。</u></p> <p>本辦法中華民國一百零一年十月二十六日修正施行前，大學已依修正前規定組成校長遴選委員會進行校長遴選作業者，得繼續辦理。</p>	<p>人員聘請擔任之：</p> <p>一、學校代表：由學校校務會議推選，占全體委員總額五分之一。</p> <p>二、校友代表及社會公正人士：依學校組織規程或其他相關規定產生，占全體委員總額五分之一。</p> <p>三、教育部遴派之代表：前二款以外之其餘委員。</p> <p>前項各款代表於推選（薦）或遴派時，應酌列候補委員。第一款學校代表應包含教師代表，其人數不得少於三分之二。</p> <p>遴委會任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</p> <p>本辦法中華民國一百零一年十月二十六日修正施行前，大學已依修正前規定組成校長遴選委員會進行校長遴選作業者，得繼續辦理。</p>	<p>或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
7	<p>原住民族中小學原住民族教育班及原住民族重點學校教師主任校長聘任遴選辦法</p>	<p>第 4 條</p> <p>主管教育行政機關辦理公立中小學校長遴選時，其中原住民族中小學及原住民族重點學校校長，應就經依法組成之校長遴選委員會審查通過之校長候選人中具原住民族身分者，優先聘任。<u>其從事教學亦應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必修課程之相當時數。</u></p>	<p>第 4 條</p> <p>主管教育行政機關辦理公立中小學校長遴選時，其中原住民族中小學及原住民族重點學校校長，應就經依法組成之校長遴選委員會審查通過之校長候選人中具原住民族身分者，優先聘任。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之校長作為推動性別平等教育之基礎，期待教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>三、增列聘任原住民族中小學原住民族教育班及原住民族重點學校校長，應具性別平等意識且修畢相關性別平等</p>

				教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。
8	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	<p>第 3 條 直轄市、縣（市）主管教育行政機關為辦理前條之相關事宜，應組成小組辦理之，<u>且任一性別委員應占委員總數三分之一以上，各委員應具性別平等意識之自我覺察。</u> 師資培育之大學附設國民中、小學，得由學校準用前項規定辦理。</p> <p>第 5 條 國民中、小學教師，除直轄市、縣（市）主管教育行政機關依相關法令分發或甄選者外，現職教師得經學校教師評審委員會之決議，由學校向各該主管教育行政機關申請介聘。 直轄市、縣（市）主管教育行政機關為辦理介聘現職教師至其他直轄市、縣（市）服務，應共同組織聯合介聘小組（以下簡稱聯合小組）<u>且任一性別委員應占委員總數三分之一以上，各委員應具性別平等意</u></p>	<p>第 3 條 直轄市、縣（市）主管教育行政機關為辦理前條之相關事宜，應組成小組 辦理之。 師資培育之大學附設國民中、小學，得由學校準用前項規定辦理。</p> <p>第 5 條 國民中、小學教師，除直轄市、縣（市）主管教育行政機關依相關法令分發或甄選者外，現職教師得經學校教師評審委員會之決議，由學校向各該主管教育行政機關申請介聘。 直轄市、縣（市）主管教育行政機關為辦理介聘現職教師至其他直轄市、縣（市）服務，應共同組織聯合介聘小組（以下簡稱聯合小組），並輪流 由其中一機關主辦；主辦機關應召集</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>

		<p><u>識之自我覺察，並輪流由其中一機關主辦；主辦機關應召集聯合小組會議，訂修聯合介聘作業相關規定，並報教育部備查。</u></p>	<p>聯合小組會議，訂修聯合介聘作業相關規定，並報教育部備查。</p>	
9	大學研究人員聘任辦法	<p>第 8 條之 1 <u>各校所聘任之研究人員，應具性別平等意識，且修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p>	無	<p>一、新增條文 二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。 三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。 四、增列各校所聘任之研究人員應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p>
10	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	<p>第 7 之 1 <u>各校聘任之專業技術人員，應具性別平等意識，且修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p>	無	<p>一、新增條文 二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。 三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位</p>

				<p>之實質平等。</p> <p>四、增列各校聘任之專業技術人員擔任教學應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p>
12	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	<p>第 7 之 1</p> <p><u>各校聘任專業及技術教師，應具性別平等意識，且修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p>		<p>一、新增條文</p> <p>二、查性別平等教育法第 1 條，揭發該法立法意旨係為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。</p> <p>三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>四、增列各校聘任專業及技術教師擔任教學應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p>
13	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	<p>第 3 條</p> <p>專業及技術教師應具有下列資格之一：</p> <p>一、專科以上學校畢業，取得與其應聘科別相關之下列資格之一，並具有性質相關專業或技術之業界實際工作經驗二年以上者：</p> <p>(一)乙級以上技術士證。</p> <p>(二)專門職業及技術人員普通考試以上</p>	<p>第 3 條</p> <p>專業及技術教師應具有下列資格之一：</p> <p>一、專科以上學校畢業，取得與其應聘科別相關之下列資格之一，並具有性質相關專業或技術之業界實際工作經驗二年以上者：</p> <p>(一)乙級以上技術士證。</p> <p>(二)專門職業及技術人員普通考試以上</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭發該法立法意旨係為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。</p> <p>二、前開所列法規係各高級中等學校專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p>

		<p>及格。</p> <p>(三)與前目相當之考試及格。</p> <p><u>(四)應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p> <p>二、依職業訓練師甄審遴聘辦法取得與應聘科別性質相關之職業訓練師資格，並於職業訓練中心從事訓練工作三年以上。</p> <p>三、高級中等學校畢業，取得與其應聘科別相關之下列資格之一，並具有性質相關專業或技術之業界實際工作經驗五年以上者：</p> <p>(一)甲級技術士證。</p> <p>(二)專門職業及技術人員普通考試以上及格。</p> <p>(三)與前目相當之考試及格。</p> <p><u>(四)應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p>	<p>及格。</p> <p>(三)與前目相當之考試及格。</p> <p>二、依職業訓練師甄審遴聘辦法取得與應聘科別性質相關之職業訓練師資格，並於職業訓練中心從事訓練工作三年以上。</p> <p>三、高級中等學校畢業，取得與其應聘科別相關之下列資格之一，並具有性質相關專業或技術之業界實際工作經驗五年以上者：</p> <p>(一)甲級技術士證。</p> <p>(二)專門職業及技術人員普通考試以上及格。</p> <p>(三)與前目相當之考試及格。</p> <p>四、曾從事與應聘科別性質相關專業或技術之業界實際工作經驗六年以上，具有特殊造詣或成就。具有前項各款資格者，其歸屬之類、群、科及認定基準，由中央主管機關定之。</p>	<p>三、增列職業學校專業及技術教師擔任教學應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p>
--	--	--	--	---

		<p><u>數。</u></p> <p>四、曾從事與應聘科別性質相關專業或技術之業界實際工作經驗六年以上，具有特殊造詣或成就。具有前項各款資格者，其歸屬之類、群、科及認定基準，由中央主管機關定之。</p>		
14	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	<p>第 3 條 本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：</p> <p>一、當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表各一人。校長因故出缺時，以代理校長為當然委員；學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。</p> <p>二、選舉委員：由全體教師選(推)舉之。本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。</p> <p><u>委員應具性別平等意識之自我覺察，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。</u></p>	<p>第 3 條 本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：</p> <p>一、當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表各一人。校長因故出缺時，以代理校長為當然委員；學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。</p> <p>二、選舉委員：由全體教師選(推)舉之。本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。</p> <p>第一項第二款之委員選(推)舉時，得選(推)舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選(推)舉。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、甄選委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>

		<p>第一項第二款之委員選(推)舉時，得選(推)舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選(推)舉。</p> <p>本會委員之總額及委員選(推)舉之方式，由校務會議議決。</p>	<p>本會委員之總額及委員選(推)舉之方式，由校務會議議決。</p>	
15	<p>公立高級中等以下學校教師甄選作業要點</p>	<p>第 3 點</p> <p>各校辦理教師甄選，若經教師評審委員會(以下簡稱教評會)決議成立甄選委員會，其組織及作業規定，由教評會定之。</p> <p><u>委員應具性別平等意識之自我覺察，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</u></p> <p><u>教評會及甄選委員會對於報名參加教師甄選者，不得因性別或性傾向而有差別待遇。</u></p> <p><u>第一項</u>教師甄選得以筆試、口試、試教、實作方式辦理，以二種以上方式綜合考評為原則，並由教評會或甄選委員會視需要決議推薦筆試、口試、試教、實作委員，密送校長或由其</p>	<p>第 3 點</p> <p>各校辦理教師甄選，若經教師評審委員會(以下簡稱教評會)決議成立甄選委員會，其組織及作業規定，由教評會定之。</p> <p>前項教師甄選得以筆試、口試、試教、實作方式辦理，以二種以上方式綜合考評為原則，並由教評會或甄選委員會視需要決議推薦筆試、口試、試教、實作委員，密送校長或由其指定專人擇聘之，其中得包括校外委員。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、甄選委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p> <p>三、性別工作平等法第 7 條規定，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。爰依此規定增列第三項，以達實質平等，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。</p>

		指定專人擇聘之，其中得包括校外委員。		
16	中小學兼任代課及代理教師聘任辦法	<p>第 3 條 中小學聘任兼任教師，應由校長就具有各該教育階段、科（類）合格教師證書者聘任之，<u>不得因性別或性傾向而有差別待遇。</u></p> <p>第 8 條 兼任、代課及代理教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務： 五、參加經指派與教學、行政及<u>性別平等教育</u>有關之研習或活動。</p>	<p>第 3 條 中小學聘任兼任教師，應由校長就具有各該教育階段、科（類）合格教師證書者聘任之。</p> <p>第 8 條 兼任、代課及代理教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務： 五、參加經指派與教學、行政有關之研習或活動。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、查性別工作平等法第 7 條規定：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。第 3 條增列於聘任兼任教師，除具備合格教師證外，不得因性別或性傾向而有差別待遇，以達實質平等。</p> <p>三、再查性別平等教育法第 15 條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。於第 8 條第 1 項第 5 款增列參加經指派與性別平等教育有關之研習或活動，將性別平等教育研習明定為教師義務。</p>
17	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調辦法	<p>第 2 條 高級中等學校護理教師應具有下列資格之一： 一、符合教育部（以下簡稱本部）採認規定之國內外大學畢業，修滿教育學分，並經考試院考試及格取得護理師證書及曾任職地區醫院以上醫療單位臨床工作，或衛生教育工作二年以上者，<u>且應具性別平等意識，且性別平等教育相關課程並符合</u></p>	<p>第 2 條 高級中等學校護理教師應具有下列資格之一： 一、符合教育部（以下簡稱本部）採認規定之國內外大學畢業，修滿教育學分，並經考試院考試及格取得護理師證書及曾任職地區醫院以上醫療單位臨床工作，或衛生教育工作二年以上者。 二、本辦法生效前，依本部規定，任職有</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。於第 2、3 條增列護理教師應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課</p>

	<p><u>必修或必选修课程之相当时数。</u></p> <p>二、本辦法生效前，依本部規定，任職有案之現職公私立高級中等學校專任護理教師，或經本部核准保留護理教師資格在案者。</p> <p>第 3 條 專科以上學校護理教師應具有下列資格之一：</p> <p>一、符合本部採認規定之國內外大學畢業取得碩、博士學位，並經考試院考試及格取得護理師證書及曾任職地區醫院以上醫療單位臨床工作，或衛生教育工作二年以上者，<u>且應具性別平等意識，且修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必选修课程之相当时数。</u></p> <p>二、本辦法生效前，依本部規定，任職有案之現職公私立專科以上學校專任護理教師，或經本部核准保留護理教師資格在案者。</p> <p>第 7 條 經遴選錄取之護理教師，須參加職前講習，講習合格者，依遴選筆試及講習之平均成績序列建立候用名冊，視學校缺員及本部預算員額狀況派任之。 護理教師職前講習期間二週至四週，講習</p>	<p>案之現職公私立高級中等學校專任護理教師，或經本部核准保留護理教師資格在案者。</p> <p>第 3 條 專科以上學校護理教師應具有下列資格之一：</p> <p>一、符合本部採認規定之國內外大學畢業取得碩、博士學位，並經考試院考試及格取得護理師證書及曾任職地區醫院以上醫療單位臨床工作，或衛生教育工作二年以上者。</p> <p>二、本辦法生效前，依本部規定，任職有案之現職公私立專科以上學校專任護理教師，或經本部核准保留護理教師資格在案者。</p> <p>第 7 條 經遴選錄取之護理教師，須參加職前講習，講習合格者，依遴選筆試及講習之平均成績序列建立候用名冊，視學校缺員及本部預算員額狀況派任之。 護理教師職前講習期間二週至四週，講習</p>	<p>程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p> <p>三、再查性別平等教育法第 15 條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。於第 7 增列將性別平等教育課程列入護理師職前講習課程內容之一，使於到職前即得具備性別平等教育基礎知識。</p>
--	--	--	--

		<p>內容區分為軍訓護理工作簡介、教材教法、教學實務輔導、教育心理學、<u>性別平等教育課程</u>、課程試教等。講習成績評量以達六十分為合格，並採課程試教占百分之五十、綜合筆試測驗佔百分之五十計算之。</p> <p>未參加職前講習者或參加職前講習成績不合格者，由本部廢止其錄取資格；派任後一個月內未到職者，視同棄權，由學校報請本部廢止其錄取資格並註銷派令。</p> <p>第一項護理教師職前講習要點，由本部定之。</p>	<p>內容區分為軍訓護理工作簡介、教材教法、教學實務輔導、教育心理學、課程試教等。講習成績評量以達六十分為合格，並採課程試教占百分之五十、綜合筆試測驗佔百分之五十計算之。</p> <p>未參加職前講習者或參加職前講習成績不合格者，由本部廢止其錄取資格；派任後一個月內未到職者，視同棄權，由學校報請本部廢止其錄取資格並註銷派令。</p> <p>第一項護理教師職前講習要點，由本部定之。</p>	
18	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	<p>第3條</p> <p>各級學校為辦理教練之遴聘及成績考核，應設教練評審委員會，由委員五人至七人組成，其成員應包括學校行政人員代表，體育專業人員代表、家長（會）代表及社會公正人士；任一性別委員應占委員總數三分之一以上，<u>委員應具性別平等意識之自我覺察</u>。</p> <p>前項委員會之任務、組成、運作方式及其他相關事項之規定，由學校擬訂，經校務會議通過後實施。</p>	<p>第3條</p> <p>各級學校為辦理教練之遴聘及成績考核，應設教練評審委員會，由委員五人至七人組成，其成員應包括學校行政人員代表，體育專業人員代表、家長（會）代表及社會公正人士；任一性別委員應占委員總數三分之一以上。前項委員會之任務、組成、運作方式及其他相關事項之規定，由學校擬訂，經校務會議通過後實施。</p>	<p>一、查性別平等教育法第1條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、教練評審委員會之組成成員增列依性別平等教育法第16條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
19	高級中等學校校長遴選聘任及辦學績	<p>第2條</p> <p>各該主管機關辦理公立高級中等學校校長遴選、連任、延任，</p>	<p>第2條</p> <p>各該主管機關辦理公立高級中等學校校長遴選、連任、延任，</p>	<p>一、查性別平等教育法第1條，揭櫫該法立法意旨係為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</p>

<p>效考評辦法</p>	<p>應召開遴選委員會（以下簡稱遴選會）。</p> <p>遴選會置委員九人至十五人，就下列人員聘（派）兼之：</p> <p>一、各該主管機關代表。</p> <p>二、學者專家。</p> <p>三、高級中等學校校長代表一人。</p> <p>四、與各該主管機關同級並合法立案之教師組織、家長團體代表各一人。</p> <p>五、出缺或申請連任、延任校長之高級中等學校教師代表及家長代表各一人。</p> <p>前項第二款之學者專家，由各該主管機關就教師組織、家長團體、高級中等學校校長團體及設有教育系、所之大學推薦二倍以上人數之參考名單中擇聘之。</p> <p>第二項第五款教師代表、家長代表，於辦理該校校長出缺之遴選、連任或延任時，始具委員資格。教師代表應由學校專任教師選舉產生，投票人數不得少於專任教師人數二分之一；家長代表應由學校班級家長代表選舉產生，投票人數不得少於班級家長代表人數四分之一。</p> <p>遴選會任一性別委員應占委員總數三分之一以上，<u>委員應具性別平等意識之自我覺察。</u></p>	<p>應召開遴選委員會（以下簡稱遴選會）。</p> <p>遴選會置委員九人至十五人，就下列人員聘（派）兼之：</p> <p>一、各該主管機關代表。</p> <p>二、學者專家。</p> <p>三、高級中等學校校長代表一人。</p> <p>四、與各該主管機關同級並合法立案之教師組織、家長團體代表各一人。</p> <p>五、出缺或申請連任、延任校長之高級中等學校教師代表及家長代表各一人。</p> <p>前項第二款之學者專家，由各該主管機關就教師組織、家長團體、高級中等學校校長團體及設有教育系、所之大學推薦二倍以上人數之參考名單中擇聘之。</p> <p>第二項第五款教師代表、家長代表，於辦理該校校長出缺之遴選、連任或延任時，始具委員資格。教師代表應由學校專任教師選舉產生，投票人數不得少於專任教師人數二分之一；家長代表應由學校班級家長代表選舉產生，投票人數不得少於班級家長代表人數四分之一。</p> <p>遴選會任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</p> <p>遴選會委員在任期間，不得與參加校長</p>	<p>資源與環境。</p> <p>二、校長遴選委員會之組成成員增列依性別平等教育法第16條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
--------------	---	---	---

		<p>遴選會委員在任期間，不得與參加校長遴選者就相關遴選事項，有程序外之接觸。</p> <p>遴選會委員在任期間因故無法執行任務或有不適當之行為者，由各該主管機關解聘之；其缺額，依第一項至第五項規定聘（派）委員補足其在任期間。</p>	<p>遴選者就相關遴選事項，有程序外之接觸。</p> <p>遴選會委員在任期間因故無法執行任務或有不適當之行為者，由各該主管機關解聘之；其缺額，依第一項至第五項規定聘（派）委員補足其在任期間。</p>	
21	幼兒教育及照顧法	<p>第 15 條</p> <p>幼兒園應進用具教保服務人員資格，且未有第二十七條第一項所列情事者，從事教保服務。</p> <p>幼兒園不得借用未在該園服務之教保服務人員資格證書。</p> <p>未具教保服務人員資格者，不得在幼兒園從事教保服務。</p> <p>教保服務人員資格證書不得提供或租借予他人使用。</p> <p>教保服務人員每年至少參加教保專業知能研習十八小時以上，<u>並需包含性別平等教育課程</u>；其實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>第 15 條</p> <p>幼兒園應進用具教保服務人員資格，且未有第二十七條第一項所列情事者，從事教保服務。</p> <p>幼兒園不得借用未在該園服務之教保服務人員資格證書。</p> <p>未具教保服務人員資格者，不得在幼兒園從事教保服務。</p> <p>教保服務人員資格證書不得提供或租借予他人使用。</p> <p>教保服務人員每年至少參加教保專業知能研習十八小時以上；其實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、再查性別平等教育法第 15 條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。</p> <p>三、於第 15 條將性別平等教育課程列入幼兒園教保服務人員講習課程內容之一，使於到職前即得具備性別平等教育基礎知識。</p>
23	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	<p>第 3 點</p> <p>本會置主任委員一人，由本部部長兼任；副主任委員一人，由本部政務次長兼任。委員十一人至二十一人，除主任委員及副主任委員為當然委員外，其餘委員由主任委員就下列人員聘（派）兼之：</p>	<p>第 3 點</p> <p>本會置主任委員一人，由本部部長兼任；副主任委員一人，由本部政務次長兼任。委員十一人至二十一人，除主任委員及副主任委員為當然委員外，其餘委員由主任委員就下列人員聘（派）兼之：</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、教育部家庭教育諮詢委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性</p>

		<p>(一) 本部相關部屬機關首長及部內單位主管。</p> <p>(二) 直轄市、縣(市)政府教育局局長。</p> <p>(三) 中央目的事業主管機關代表。</p> <p>(四) 推展家庭教育之機構、團體代表。</p> <p>(五) 學者專家。</p> <p>(六) 弱勢族群代表。</p> <p>前項之委員，任一性別委員不得少於委員總數之三分之一，<u>委員應具性別平等意識之自我覺察。</u></p> <p>第一項第一款至第四款之委員人數，不得超過委員總數之二分之一。</p>	<p>(一) 本部相關部屬機關首長及部內單位主管。</p> <p>(二) 直轄市、縣(市)政府教育局局長。</p> <p>(三) 中央目的事業主管機關代表。</p> <p>(四) 推展家庭教育之機構、團體代表。</p> <p>(五) 學者專家。</p> <p>(六) 弱勢族群代表。</p> <p>前項之委員，任一性別委員不得少於委員總數之三分之一。</p> <p>第一項第一款至第四款之委員人數，不得超過委員總數之二分之一。</p>	<p>別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
24	性別平等教育法	<p>第 7 條 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，<u>小組成員應具性別平等意識，其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一</u>…。</p> <p>第 8 條 直轄市、縣(市)主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣(市)首長為主任委員，<u>小組成員應具性別平等意識，其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一</u>…。</p>	<p>第 7 條 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上…。</p> <p>第 8 條 直轄市、縣(市)主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣(市)首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上…。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、第 7 至 9 條及第 30 條性別平等教育委員會及調查小組之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>

		<p>第 9 條 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，<u>小組成員應具性別平等意識，其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一</u>，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。</p> <p>第 30 條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。前項小組成員應具性別平等意識，<u>其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一</u>，必要時，部分小組成員得外聘。</p>	<p>第 9 條 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。</p> <p>第 30 條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。</p>	
25	教保服務人員條例	<p>第 27 條 教保服務人員每年應參加教保專業知能研習十八小時以上<u>並需包含性別平等教育課程</u>；其實施辦法，由中央主管機關定之。 幼兒園新進用之教保服務人員，應於任職前二年內，或任職後三個月內接受基本救命術訓練八小時以</p>	<p>第 27 條 教保服務人員每年應參加教保專業知能研習十八小時以上；其實施辦法，由中央主管機關定之。 幼兒園新進用之教保服務人員，應於任職前二年內，或任職後三個月內接受基本救命術訓練八小時以上；任職後每二年應</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、再查性別平等教育法第 15 條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。</p> <p>三、增列性別平等教育課程列入幼兒園教保服務人員講習課程內容之一，</p>

		<p>上；任職後每二年應接受基本救命術訓練八小時以上、安全教育相關課程三小時以上及緊急救護情境演習一次以上。直轄市、縣（市）主管機關應至少每季辦理相關訓練、課程或演習，且幼兒園應予協助。</p> <p>前項任職後每二年之訓練時數，得併入第一項教保專業知能研習時數計算。</p>	<p>接受基本救命術訓練八小時以上、安全教育相關課程三小時以上及緊急救護情境演習一次以上。直轄市、縣（市）主管機關應至少每季辦理相關訓練、課程或演習，且幼兒園應予協助。</p> <p>前項任職後每二年之訓練時數，得併入第一項教保專業知能研習時數計算。</p>	<p>使於到職前即得具備性別平等教育基礎知識。</p>
--	--	--	---	-----------------------------

106 年度教育人員進用法規性別影響檢討-建議無需修訂之法規

編號	法規名稱	修正條文	現行條文	建議無需修訂說明
11	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	無	無	<p>一、查本法第 2 條，稀少性科技人員係指實際從事稀少性科學技術性工作，具有特殊專長，且不易羅致之人員。</p> <p>二、次查性別平等教育法第 1 條，該法立法目的係為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。</p> <p>三、茲以本法所聘任之人員係為羅致具特殊專長人員從事稀少性科學技術性工作，遴選人員應依其學經歷及專長是否得勝任職務內容做認定，若於遴用資格或遴選程序加具性別平等相關規範，可能降低該類人員的進用彈性及選擇範圍，恐無法達到人與事之適切配合。</p>
20	國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則	無	無	<p>一、查本原則第 1 條訂定立法目的係為因應高等教育發展趨勢，提升教育品質，增進教育績效。</p> <p>二、次查性別工作平等法第 7 條規定：「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。」及就業服務法第 5 條第 1 項之規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所雇用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視」。</p> <p>三、綜上，為因應高等教育發展趨勢，提升教育品質，為保障學生受教權益，遴選教研人員應視其是否具有能力勝任各學門學科之教學研究為考量，不宜以性別平等為由，訂定僵硬的法令規章作為遴用資格條件，阻礙舉才選能及適才適所的彈性。</p> <p>四、性別平等應從生活教育做起，建議於人員進用後，鼓勵同仁多參加性別平等有關演講或教育課程，讓同仁養成正確性別平等觀念，根本杜絕性騷擾、性侵害、性別歧視等情事。</p>

106 年度教育人員進用法規性別影響檢討-建議刪除之法規

編號	法規名稱	修正條文	現行條文	建議刪除說明
22	高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法	無	無	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、為達消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面之綜效，建請刪除現行法規及其執行。</p>

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈第三次會議名單

會議時間：106年6月28日(星期三)上午10時30分

會議地點：臺灣國家婦女館

主持人：國立清華大學人事室主任王淑芬

一、出席人員：

序號	服務單位	職稱	姓名	簽名處
1	國立高雄應用科技大學人事室	主任	何主美	請假
2	國立臺北大學人事室	主任	蘇義泰	蘇義泰
3	國立台北護理健康大學人事室	主任	林清煌	林清煌
4	國立聯合大學人事室	秘書	白又雯	請假
5	國立高雄師範大學人事室	組員	李思穎	李思穎
6	國立交通大學人事室	組員	黃郁婷	黃郁婷
7	國立武陵高級中學人事室	主任	蘇莉芳	蘇莉芳
8	國立竹北高級中學人事室	主任	王璵	王璵
9	國立新竹高級工業職業學校人事室	主任	林佳玉	請假
10	國立竹東高級中學人事室	主任	施淑真	請假
11	國立臺灣科學教育館	主任	呂玉環	請假
12	國家教育研究院	組員	王鈺霽	請假

13	國立關西高級中學人事室	主任	徐淑媚	請假
14	國立清華大學人事室	主任	王淑芬	王淑芬
15	國立清華大學人事室	組長	王秀娥	王秀娥
16	國立清華大學人事室	組長	謝珮華	謝珮華
17	國立清華大學人事室	組員	黃馨萱	黃馨萱
18	國立清華大學人事室	專員	陳穎宣	陳穎宣

106 年度教育部人事處及所屬人事機構推動『十圈十美』計畫
「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈第三次會議紀錄

會議時間：106 年 6 月 28 日(星期三)上午 10 時 30 分

會議地點：臺灣國家婦女館

主席：王主任淑芬

紀錄：陳穎宣

主席人員：如簽到表

肆、討論事項：

案由：有關「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈法規修正檢視，提請討論。

說明：

- 一、本工作圈已於 4 月 30 日收齊各圈員提供之修正建議表，彙整並調修部分文字，檢附「教育人員進用法規性別影響檢討」列管法規檢視表(如附件 1)及相關附件各乙份。
- 二、建請圈員依列管法規之編號(如附件 2)檢視建議修正、建議無需修正或建議刪除之法規相關文字及說明(如附件 3 至附件 5)，本案將於本次會議完成意見修改後，後續進行工作圈成果報告彙整。

決議：本案將依本次會議完成意見修改後，進行工作圈成果報告彙整。

伍、意見交流：無

陸、臨時動議：無

106 年度教育人員進用法規性別影響檢討-建議需修訂之法規

編號	法規名稱	修正條文		現行條文	修正說明
		106 年	104 年		
2	偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準	<p>第 7 條之 1</p> <p><u>擔任偏遠或特殊地區學校校長暨教師，從事教學亦應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘及甄選進用時資格條件之一。</u></p>	<p>建請於法規最後增列偏遠或特殊地區學校校長暨教師資格標準應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</p>		<p>一、新增條文。</p> <p>二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>三、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之校長作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>四、增列聘任偏遠或特殊地區學校校長暨教師，應具性別平等意識，從事教學亦應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或選修課程之相當時數作為擇聘及甄選進用時資格條件之一。</p>

3	<p>師資培育法</p>	<p>第 3 條 本法用詞，定義如下： 一、師資培育：指專業教師之培養，包括師資職前教育、教育實習及教師在職進修。 二、師資培育之大學：指師範大學、教育大學、設有師資培育相關學系或師資培育中心之大學。 三、師資職前教育課程：指參加教師資格考試前，依本法所接受之各項有關課程，包括普通課程、教育專業課程及專門課程。 四、普通課程：為培育教師人文博雅、教育志業精神及性別意識涵養之共同課程。 五、教育專業課程：為培育教師依師資類科所需教育知能之教育學分課程。 六、專門課程：為培育教師任教學科、領域、群科專長之專門知能課程。 第 5 條 中央主管機關應設師資培育審議會，辦理下列事項： 一、關於師資培育政策之建議及諮詢事項。 二、關於師資培育計畫及重要發展方案之審議事項。</p>	<p>1. 建請於第 4 條、第 7 條、第 12 條關於師資培育審議會委員會、教師資格審議委員會之組成成員，增列性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。 2. 建請增列應將性別平等教育相關課程納入教育人員修習之必修或必選修課程。</p>	<p>第 3 條 本法用詞，定義如下： 一、師資培育：指專業教師之培養，包括師資職前教育、教育實習及教師在職進修。 二、師資培育之大學：指師範大學、教育大學、設有師資培育相關學系或師資培育中心之大學。 三、師資職前教育課程：指參加教師資格考試前，依本法所接受之各項有關課程，包括普通課程、教育專業課程及專門課程。 四、普通課程：為培育教師人文博雅及教育志業精神之共同課程。 五、教育專業課程：為培育教師依師資類科所需教育知能之教育學分課程。 六、專門課程：為培育教師任教學科、領域、群科專長之專門知能課程。 第 5 條 中央主管機關應設師資培育審議會，辦理下列事項： 一、關於師資培育政策之建議及諮詢事項。 二、關於師資培育計畫及重要發展方案之審議事項。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法旨係為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。 二、參酌性別平等教育法旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之校長作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。 三、增列普通課程需包含性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。 四、師資培育審議會之組成增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
---	--------------	--	--	---	---

		<p>三、關於師範大學及教育大學變更及停辦之審議事項。</p> <p>四、關於師資培育相關學系認定及變更之審議事項。</p> <p>五、關於大學設立及停辦師資培育中心之審議事項。</p> <p>六、關於師資培育教師專業素養指引、師資職前教育課程基準之審議事項。</p> <p>七、關於持國外學歷修畢師資職前教育課程認定標準之審議事項。</p> <p>八、關於師資培育評鑑及輔導之審議事項。</p> <p>九、其他有關師資培育之審議事項。前項審議會之委員應包括中央及直轄市、縣（市）主管機關代表、師資培育之大學代表、教師組織代表、教師、原住民族教育學者專家及社會公正人士，<u>審議會任一性別委員應占委員總數三分之一以上</u>；其設置辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>三、關於師範大學及教育大學變更及停辦之審議事項。</p> <p>四、關於師資培育相關學系認定及變更之審議事項。</p> <p>五、關於大學設立及停辦師資培育中心之審議事項。</p> <p>六、關於師資培育教師專業素養指引、師資職前教育課程基準之審議事項。</p> <p>七、關於持國外學歷修畢師資職前教育課程認定標準之審議事項。</p> <p>八、關於師資培育評鑑及輔導之審議事項。</p> <p>九、其他有關師資培育之審議事項。前項審議會之委員應包括中央及直轄市、縣（市）主管機關代表、師資培育之大學代表、教師組織代表、教師、原住民族教育學者專家及社會公正人士；其設置辦法，由中央主管機關定之。</p>	
7	原住民族中小學原住民族教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法	<p>第 4 條 主管教育行政機關辦理公立中小學校長遴選時，其中原住民族中小學及原住民重點學校校長，應就經依法組成之校長遴選委員會審查，<u>其中任一</u></p>	<p>建請第 4 條校長遴選委員會之組成成員，依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。</p>	<p>第 4 條 主管教育行政機關辦理公立中小學校長遴選時，其中原住民族中小學及原住民重點學校校長，應就經依法組成之校長遴選委員會審查通過之校長</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p>

		<p><u>性別委員應占委員總數三分之一以上</u>，通過之校長候選人中具原住民族身分者，優先聘任。</p>		<p>候選人中具原住民族身分者，優先聘任。</p>	<p>二、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之校長作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>三、校長遴選委員會之組成增列依性別平等教育法第16條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
8	國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法	<p>第3條 直轄市、縣(市)主管教育行政機關為辦理前條之相關事宜，應組成小組辦理之，<u>且任一性別委員應占委員總數三分之一以上</u>。</p> <p>師資培育之大學附設國民中、小學，得由學校準用前項規定辦理。</p> <p>第5條 國民中、小學教師，除直轄市、縣</p>	<p>建請第5條增列學校教師評審委員會組成成員應具性別平等意識之自我覺察，在甄選之過程不得以性別為基礎，避免違反性別工作平等法施行細則第2條規定而有使應試者受到性別歧視之差別待遇。</p>	<p>第3條 直轄市、縣(市)主管教育行政機關為辦理前條之相關事宜，應組成小組辦理之。</p> <p>師資培育之大學附設國民中、小學，得由學校準用前項規定辦理。</p> <p>第5條 國民中、小學教</p>	<p>一、查性別平等教育法第1條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、委員會之組成成員增列依性別平等教育法第16條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同</p>

		<p>(市)主管教育行政機關依相關法令分發或甄選者外，現職教師得經學校教師評審委員會之決議，由學校向各該主管教育行政機關申請介聘。</p> <p>直轄市、縣(市)主管教育行政機關為辦理介聘現職教師至其他直轄市、縣(市)服務，應共同組織聯合介聘小組(以下簡稱聯合小組)<u>且任一性別委員應占委員總數三分之一以上</u>，並輪流由其中一機關主辦；主辦機關應召集聯合小組會議，訂修聯合介聘作業相關規定，並報教育部備查。</p>		<p>師，除直轄市、縣(市)主管教育行政機關依相關法令分發或甄選者外，現職教師得經學校教師評審委員會之決議，由學校向各該主管教育行政機關申請介聘。</p> <p>直轄市、縣(市)主管教育行政機關為辦理介聘現職教師至其他直轄市、縣(市)服務，應共同組織聯合介聘小組(以下簡稱聯合小組)，並輪流由其中一機關主辦；主辦機關應召集聯合小組會議，訂修聯合介聘作業相關規定，並報教育部備查。</p>	<p>措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
9	大學研究人員聘任辦法	<p>第 7 條之 1 <u>各校所聘任之研究人員，其擔任教學應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p>	<p>建請第 4 條~第 7 條應增列研究人員應具性別平等意識，從事教學亦應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘及甄選進用時資格條件之一。</p>	無	<p>一、新增條文 二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。 三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育</p>

					<p>資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>四、增列各校所聘任之研究人員擔任教學應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</p>
10	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法	<p>第 7 條之 2</p> <p><u>各校聘任之專業技術人員，其應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p>	<p>建請第 4 條~第 7 條應增列專業技術人員擔任教學應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p>	無	<p>一、新增條文</p> <p>二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生</p>

					<p>的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>四、增列各校聘任之專業技術人員擔任教學應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</p>
11	公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法	<p>第 4 條 科技人員之遴用方式，比照學校職員派任之規定辦理，<u>遴選委員會之委員任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</u></p>	<p>建請增列第 4 條科技人員之遴用方式，關於遴選委員除應有性別平等意識及成員符合性別比例之規定外，甄選之過程避免違反性別工作平等法施行細則第 2 條規定而有性別歧視或差別待遇。</p>	<p>第 4 條 科技人員之遴用方式，比照學校職員派任之規定辦理。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>
12	專科學校專業及技術教師遴聘辦法	<p>第 7 條 之 1 <u>各校聘任專業及技術教師，其應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p>	<p>1. 建請增列第 10 條評審委員會擬定之審查基準對專業及技術教師之資格審定、聘任、聘期、升等、具體事蹟、特殊造詣或成就之認定、國際級大獎之界定等，審查基準不得有與職務無關聯之差異標準如性別、性傾向之性別歧視及考量性別比例。</p>		<p>一、新增條文</p> <p>二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建</p>

			2. 增列第 3~7 條各級專業及技術教師應具性別平等意識修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。		立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。 四、增列各校聘任專業及技術教師擔任教學應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。
13	高級中等學校專業及技術教師遴聘辦法	第 3 條之 1 <u>各校聘任專業及技術教師，其應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u>	建請第 3 條增列職業學校專業及技術教師擔任教學應具性別平等意識具修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。		一、新增條文 二、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。 三、前開所列法規係各大專校院為進用專任人員從事教育工作所訂定之聘任辦法，參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互

					<p>動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。</p> <p>四、增列各校聘任專業及技術教師擔任教學應修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</p>
14	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	<p>第 3 條 本會置委員五人至十九人，其組成方式如下： 一、當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表各一人。校長因故出缺時，以代理校長為當然委員；學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。 二、選舉委員：由全體教師選(推)舉之。 本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。 <u>任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。</u> 第一項第二款之委員選(推)舉時，得</p>	<p>建請第 3 條增列依性別平等教育法第 16 條之規定教師評審委員會之組成成員應符合一定之性別比例。並增列甄選委員應具性別平等意識之自我覺察，在甄選過程對於應試者之待遇或資格審查應明定不得有與職務無關聯之差異標準，避免如性別、性傾向或類同措施、處分而已生或可能生歧異不公平情事者。</p>	<p>第 3 條 本會置委員五人至十九人，其組成方式如下： 一、當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表各一人。校長因故出缺時，以代理校長為當然委員；學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。 二、選舉委員：由全體教師選(推)舉之。 本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。 第一項第二款之委員選(推)舉時，得選(推)舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、教師評審委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p>

		<p>選(推)舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選(推)舉。</p> <p>本會委員之總額及委員選(推)舉之方式，由校務會議議決。</p>		<p>時，應即辦理補選(推)舉。</p> <p>本會委員之總額及委員選(推)舉之方式，由校務會議議決。</p>	
15	公立高級中等以下學校教師甄選作業要點	<p>第 3 點</p> <p>各校辦理教師甄選，若經教師評審委員會（以下簡稱教評會）決議成立甄選委員會，其組織及作業規定，由教評會定之。</p> <p><u>任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</u></p> <p><u>教評會及甄選委員會對於報名參加教師甄選者，不得因性別或性傾向而有差別待遇。</u></p> <p><u>第一項</u>教師甄選得以筆試、口試、試教、實作方式辦理，以二種以上方式綜合考評為原則，並由教評會或甄選委員會視需要決議推薦筆試、口試、試教、實作委</p>	<p>建請於第 3 點增列依性別平等教育法第 16 條之規定各校辦理教師甄選，經教評會決議所成立之甄選委員會，該甄選委員會性別比例之法源依據。增列甄選委員應具性別平等意識之自我覺察。</p>	<p>第 3 點</p> <p>各校辦理教師甄選，若經教師評審委員會（以下簡稱教評會）決議成立甄選委員會，其組織及作業規定，由教評會定之。</p> <p>前項教師甄選得以筆試、口試、試教、實作方式辦理，以二種以上方式綜合考評為原則，並由教評會或甄選委員會視需要決議推薦筆試、口試、試教、實作委員，密送校長或由其指定專人擇聘之，其中得包括校外委員。</p>	<p>一、查性別平等教育法第 1 條，揭禁該法立法意旨係為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。</p> <p>二、甄選委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p> <p>三、性別工作平等法第 7 條規定，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。爰依此規定增列第</p>

		員，密送校長或由 其指定專人擇聘 之，其中得包括校 外委員。			三項，以達實質平 等，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。
16	中小學兼 任代課及 代理教師 聘任辦法	<p>第 3 條 中小學聘任兼任教 師，應由校長就具 有各該教育階段、 科（類）合格教師 證書者聘任之，<u>不 得因性別或性傾向 而有差別待遇。</u></p> <p>中小學藝術才能班 因課程安排需要聘 任兼任教師，得由 校長就校外具藝術 專長者聘任之，不 受前項規定資格之 限制。</p> <p>中小學聘任三個月 以上之代課、代理 教師，應依下列資 格順序公開甄選， 經教師評審委員會 審查通過後，由校 長聘任之：</p> <p>一、具有各該教育 階段、科（類）合 格教師證書者。</p> <p>二、無前款人員報 名或前款人員經甄 選未通過者，得為 具有修畢師資職前 教育課程，取得修 畢證明書者。</p> <p>三、無前款人員報 名或前款人員經甄 選未通過者，得為 具有大學以上畢業 者。</p> <p>前項第二款、第三 款資格，應以具出</p>	<p>建請第 3 條第 3 項第 2 款增列具 備性別平等教育 意識且修畢相關 性別平等教育課 程時數以作為擇 聘及甄選進用時 評量條件之一。</p>	<p>第 3 條 中小學聘任兼任教 師，應由校長就具 有各該教育階段、 科（類）合格教師 證書者聘任之。</p> <p>中小學藝術才能班 因課程安排需要聘 任兼任教師，得由 校長就校外具藝術 專長者聘任之，不 受前項規定資格之 限制。</p> <p>中小學聘任三個月 以上之代課、代理 教師，應依下列資 格順序公開甄選， 經教師評審委員會 審查通過後，由校 長聘任之：</p> <p>一、具有各該教育 階段、科（類）合 格教師證書者。</p> <p>二、無前款人員報 名或前款人員經甄 選未通過者，得為 具有修畢師資職前 教育課程，取得修 畢證明書者。</p> <p>三、無前款人員報 名或前款人員經甄 選未通過者，得為 具有大學以上畢業 者。</p> <p>前項第二款、第三 款資格，應以具出 缺科（類）專長 者，優先聘任之。</p>	<p>一、查性別平等教育法 第 1 條，揭禁該法 立法意旨係為促進 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。</p> <p>二、查性別工作平等法 第 7 條規定：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。第 3 條增列於 聘任兼任教師，除 具備合格教師證 外，不得因性別或 性傾向而有差別待 遇，以達實質平 等。</p> <p>三、增列各校聘任中小 學兼任代課及代理 教師擔任教學應修 畢相關性別平等教 育課程並符合必修 或必選修課程之相 當時數。</p> <p>四、再查性別平等教育 法第 15 條規定，教 職員工之職前教 育、新進人員培 訓、在職進修及教</p>

	<p>缺科（類）專長及<u>完成性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數</u>者，優先聘任之。</p> <p>第三項甄選作業，得以一次公告分次招考方式辦理；甄選作業完竣後，學校應檢附甄選簡章、錄取名單及相關會議紀錄，報各該主管教育行政機關備查。但經各該主管教育行政機關核准免報者，不在此限。</p> <p>中小學聘任未滿三個月之代課或代理教師，得免經公開甄選及教師評審委員會審查程序，由校長就符合第三項規定資格者聘任之。</p> <p>第 8 條 兼任、代課及代理教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務： 一、遵守聘約規定，維護校譽。 二、積極維護學生受教之權益。 三、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。 四、輔導或管教學生，導引其適性發展並培養其健全人格。 五、參加經指派與教學、行政及<u>性別平等教育</u>有關之研習或活動。</p>		<p>第三項甄選作業，得以一次公告分次招考方式辦理；甄選作業完竣後，學校應檢附甄選簡章、錄取名單及相關會議紀錄，報各該主管教育行政機關備查。但經各該主管教育行政機關核准免報者，不在此限。</p> <p>中小學聘任未滿三個月之代課或代理教師，得免經公開甄選及教師評審委員會審查程序，由校長就符合第三項規定資格者聘任之。</p> <p>第 8 條 兼任、代課及代理教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務： 一、遵守聘約規定，維護校譽。 二、積極維護學生受教之權益。 三、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。 四、輔導或管教學生，導引其適性發展並培養其健全人格。 五、參加經指派與教學、行政有關之研習或活動。 六、嚴守職分，本</p>	<p>育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。於第 8 條第 1 項第 5 款增列參加經指派與性別平等教育有關之研習或活動，將性別平等教育研習明定為教師義務。</p>
--	---	--	---	---

		<p>六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。</p> <p>七、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。</p> <p>八、其他法令規定應盡之義務。</p>		<p>於良知，發揚師道及專業精神。</p> <p>七、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。</p> <p>八、其他法令規定應盡之義務。</p>	
17	高級中等以上學校護理教師資格遴選派任遷調辦法	<p>第 3 條之 1 <u>各校聘任護理教師，其應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p> <p>第 5 條 護理教師之遴選，由本部組成遴選委員會遴選之。遴選委員會置主任委員一人，由部長指派次長兼任；委員若干人，由部長聘兼之，聘期為二年，期滿得續聘之。委員均為無給職。但部外委員得依規定支給出席費。遴選委員會置執行秘書一人，由部長指派主管業務司處長兼任之，其餘所需工作人員，由本部現職人員派兼之，<u>其中任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</u></p> <p>第 7 條 經遴選錄取之護理教師，須參加職前講習，講習合格者，依遴選筆試及講習之平均成績序列建立候用名冊，</p>	<p>1. 建請第 5 條就護理教師之遴選，其中關於遴選委員除應有性別平等意識及成員符合性別比例之規定外，遴選之過程應避免違反性別工作平等法施行細則第 2 條規定而有性別歧視或差別待遇。</p> <p>2. 建請第 2 條、第 3 條、第 6 條、第 7 條應增列各級學校護理教師應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴用時資格條件之一。</p>	<p>第 5 條 護理教師之遴選，由本部組成遴選委員會遴選之。遴選委員會置主任委員一人，由部長指派次長兼任；委員若干人，由部長聘兼之，聘期為二年，期滿得續聘之。委員均為無給職。但部外委員得依規定支給出席費。遴選委員會置執行秘書一人，由部長指派主管業務司處長兼任之，其餘所需工作人員，由本部現職人員派兼之。</p> <p>第 7 條 經遴選錄取之護理教師，須參加職前講習，講習合格者，依遴選筆試及講習之平均成績序列建立候用名冊，</p>	<p>一、新增條文：第 3 條之一。</p> <p>二、查性別平等教育法第 1 條，揭禁該法立法意旨係為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。</p> <p>三、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。增列第 3 條之 1，護理教師應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p> <p>四、第 5 條遴選委員會之組成成員增列依性別平等教育法第 16 條之規定考量性</p>

		<p>視學校缺員及本部預算員額狀況派任之。</p> <p>護理教師職前講習期間二週至四週，講習內容區分為軍訓護理工作簡介、教材教法、教學實務輔導、教育心理學、<u>性別平等教育課程</u>、課程試教等。講習成績評量以達六十分為合格，並採課程試教占百分之五十、綜合筆試測驗佔百分之五十計算之。</p> <p>未參加職前講習者或參加職前講習成績不合格者，由本部廢止其錄取資格；派任後一個月內未到職者，視同棄權，由學校報請本部廢止其錄取資格並註銷派令。</p> <p>第一項護理教師職前講習要點，由本部定之。</p>		<p>視學校缺員及本部預算員額狀況派任之。</p> <p>護理教師職前講習期間二週至四週，講習內容區分為軍訓護理工作簡介、教材教法、教學實務輔導、教育心理學、課程試教等。講習成績評量以達六十分為合格，並採課程試教占百分之五十、綜合筆試測驗佔百分之五十計算之。</p> <p>未參加職前講習者或參加職前講習成績不合格者，由本部廢止其錄取資格；派任後一個月內未到職者，視同棄權，由學校報請本部廢止其錄取資格並註銷派令。</p> <p>第一項護理教師職前講習要點，由本部定之。</p>	<p>別比例，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情事。</p> <p>五、再查性別平等教育法第15條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。於第7條增列將性別平等教育課程列入護理師職前講習課程內容之一，使於到職前即得具備性別平等教育基礎知識。</p>
18	各級學校專任運動教練聘任管理辦法	<p>第6條</p> <p>教練之聘任，分初聘及續聘，其聘期均為一年；聘任程序，應本公平、公正、公開之原則辦理。但實施績效評量當年度，於教練績效評量委員會（以下簡稱評委會）完成評量，經學校核定不予續聘前，學校應暫時繼續聘任。</p> <p>前項初聘之對象，以經各級學校教練</p>	<p>建請除第3條教練評審委員會關於組成成員就任一性別委員應占三分之一以上之規定已考量性別比例外，並增列各級學校專任運動教練應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴用時資格條件</p>	<p>第6條</p> <p>教練之聘任，分初聘及續聘，其聘期均為一年；聘任程序，應本公平、公正、公開之原則辦理。但實施績效評量當年度，於教練績效評量委員會（以下簡稱評委會）完成評量，經學校核定不予續聘前，學校應暫時繼續聘任。</p> <p>前項初聘之對象，以經各級學校教練</p>	<p>一、查性別平等教育法第1條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、參酌性別平等教育法意旨，為建立性別平等之教育資源與環境，建議由各聘任具有性別平等意識之教學人員作為推動性別平等教</p>

		<p>資格審定合格，且獲有各級教練證者為限。</p> <p>具較高級別教練證之教練，得參加較低級別教練之遴選；獲聘時，其敘薪，應以聘任學校予以聘任之級別為準。</p> <p><u>受聘時應修畢性別平等教育相關課程並符合必修或必選修課程之相當時數。</u></p> <p>教練有下列各款情形之一，且其聘任後最近三年之服務成績通過績效評量者，學校得依各該規定予以改聘，並自審定改聘之日起改支：</p> <p>一、聘任後取得較高級別教練證，依該較高級別改聘。</p> <p>二、具較高級別教練證之教練依前項規定應聘較低級別之教練，於聘任後其服務績效符合各級學校專任運動教練資格審定辦法所定較高級別之規定，經教練評審委員會審議通過，依該較高級別改聘。公立各級學校教練職前年資採計提敘，準用教師之規定。</p>	之一。	<p>資格審定合格，且獲有各級教練證者為限。</p> <p>具較高級別教練證之教練，得參加較低級別教練之遴選；獲聘時，其敘薪，應以聘任學校予以聘任之級別為準。</p> <p>教練有下列各款情形之一，且其聘任後最近三年之服務成績通過績效評量者，學校得依各該規定予以改聘，並自審定改聘之日起改支：</p> <p>一、聘任後取得較高級別教練證，依該較高級別改聘。</p> <p>二、具較高級別教練證之教練依前項規定應聘較低級別之教練，於聘任後其服務績效符合各級學校專任運動教練資格審定辦法所定較高級別之規定，經教練評審委員會審議通過，依該較高級別改聘。公立各級學校教練職前年資採計提敘，準用教師之規定。</p>	<p>育之基礎，期教育人員於專業領域教學外亦能將性別平等意識融入教學方法與師生互動，進而加強學生的性別平等觀念，促進性別地位之實質平等。於第2、3條增列護理教師應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘任用時資格條件之一。</p>
21	幼兒教育及照顧法	第15條 幼兒園應進用具教保服務人員資格，且未有第二十七條	建請第22條增列第2項訂定幼兒園教保服務人員資格規定，應	第15條 幼兒園應進用具教保服務人員資格，且未有第二十七條	一、查性別平等教育法第1條，揭櫫該法立法意旨係為促進性別地位之實質平

		<p>第一項所列情事者，從事教保服務。</p> <p>幼兒園不得借用未在該園服務之教保服務人員資格證書。</p> <p>未具教保服務人員資格者，不得在幼兒園從事教保服務。</p> <p>教保服務人員資格證書不得提供或租借予他人使用。</p> <p>教保服務人員每年至少參加教保專業知能研習十八小時以上，<u>並需包含性別平等教育課程</u>；其實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>納入具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴用時資格條件之一。</p>	<p>第一項所列情事者，從事教保服務。</p> <p>幼兒園不得借用未在該園服務之教保服務人員資格證書。</p> <p>未具教保服務人員資格者，不得在幼兒園從事教保服務。</p> <p>教保服務人員資格證書不得提供或租借予他人使用。</p> <p>教保服務人員每年至少參加教保專業知能研習十八小時以上；其實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>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。</p> <p>二、再查性別平等教育法第15條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。</p> <p>三、於第15條將性別平等教育課程列入幼兒園教保服務人員講習課程內容之一，使其於到職前即應具備性別平等教育基礎知識。</p>
24	性別平等教育法	<p>第7條</p> <p>中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，<u>其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一</u>；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。</p> <p>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。</p>	<p>建請作前瞻性的改革，將「性別平等教育法」第7條至第9條中，刪除「女性委員應占委員總數二分之一以上」條文，並再予增列「任一性別委員不得少於三分之一」之規定。</p>	<p>第7條</p> <p>中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。</p> <p>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、查性別平等教育法第1條，揭櫫該法立法意旨係為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。</p> <p>二、第7至9條及第30條性別平等教育委員會及調查小組之組成成員增列依性別平等教育法第16條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察，避免委員在執行職務過程中，產生與審議事項無關聯之差異標準。例如因性別、性傾向或類同措施、處分，而已生或可能生歧異不公平情</p>

	<p>第 8 條 直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，<u>其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一</u>；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。</p> <p>第 9 條 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，<u>其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一</u>，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。</p> <p>第 30 條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有</p>		<p>第 8 條 直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。</p> <p>第 9 條 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。</p> <p>第 30 條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有</p>	<p>事。</p>
--	--	--	--	-----------

	<p>前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。</p> <p>前項小組成員應具性別平等意識，<u>其中任一性別委員人數不得少於委員總人數三分之一</u>，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。</p> <p>性別平等教育委員會或調查小組依法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。</p> <p>性別平等教育委員</p>		<p>前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。</p> <p>前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。</p> <p>性別平等教育委員會或調查小組依法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。</p> <p>性別平等教育委員會之調查處理，不</p>	
--	--	--	---	--

		會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。 性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。		受該事件司法程序進行之影響。 性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。	
25	教保服務人員條例	第 27 條 教保服務人員每年應參加教保專業知能研習十八小時以上， <u>並需包含性別平等教育課程</u> ；其實施辦法，由中央主管機關定之。 幼兒園新進用之教保服務人員，應於任職前二年內，或任職後三個月內接受基本救命術訓練八小時以上；任職後每二年應接受基本救命術訓練八小時以上、安全教育相關課程三小時以上及緊急救護情境演習一次以上。直轄市、縣（市）主管機關應至少每季辦理相關訓練、課程或演習，且幼兒園應予協助。 前項任職後每二年之訓練時數，得併入第一項教保專業知能研習時數計算。	106 年新增檢視法規	第 27 條 教保服務人員每年應參加教保專業知能研習十八小時以上；其實施辦法，由中央主管機關定之。 幼兒園新進用之教保服務人員，應於任職前二年內，或任職後三個月內接受基本救命術訓練八小時以上；任職後每二年應接受基本救命術訓練八小時以上、安全教育相關課程三小時以上及緊急救護情境演習一次以上。直轄市、縣（市）主管機關應至少每季辦理相關訓練、課程或演習，且幼兒園應予協助。 前項任職後每二年之訓練時數，得併入第一項教保專業知能研習時數計算。	一、查性別平等教育法第 1 條，揭櫫該法立法旨係為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。 二、再查性別平等教育法第 15 條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。 三、增列性別平等教育課程列入幼兒園教保服務人員講習課程內容之一，使其於到職前即應具備性別平等教育基礎知識。

106 年度教育人員進用法規性別影響檢討-建議無需修訂之法規

編號	法規名稱	修正建議		現行條文	106 年建議無需修訂說明
		106 年	104 年		
1	教育人員任用條例	無	建請於第 19 條教育部學術審議會委員組成之性別比例增列「依據性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察」條文。	第 19 條 在學術上有傑出之貢獻，並經教育部學術審議會委員二分之一以上出席及出席委員四分之三以上之決議通過者，得任大學、獨立學院或專科學校教師，不受前四條規定之限制。	104 年工作圈建議相關委員會之組成，成員應具性別平等意識之自我覺察條文；惟經本次工作圈檢視，鑒於學術審查委員須具專門學術不易羅致，應回歸學術審查之專業辦理該委員會遴選，具性別平等意識自我覺察屬抽象概念，不宜訂定於法令規章。
4	師資培育法施行細則	無	建請於第 3 條研擬並妥適規劃性別平等教育內容及期程，培養準教師們的性別意識涵養，以期結合教育專業知能融入日後課程教學之中，作為進入校園前的準備，而非進入校園後的補救。	第 3 條 本法第七條第二項規定用詞定義如下： 一、普通課程：學生應修習之共同課程。 二、專門課程：為培育教師任教學科、領域專長之專門知能課程。 三、教育專業課程：為培育教師依師資類科所需教育知能之教育學分課程。 四、教育實習課程：為培育教師之教學實習、導師（級務）實習、行政實習、研習活動之半年全時教育實習課程。 前項第三款教育專業課程及第四款教育實習課程，合稱教育學程。	師資培育法於 106 年 6 月 14 日修正通過，部分條文自 106 年 12 月 1 日生效外，其餘條文自 107 年 2 月 1 日生效，故建議施行細則於修正後再行檢視是否有需要增加性別影響相關條文。
5	教育部公立大學校長遴選委員會設置及作業要點		1. 除第 2 點遴選委員會任一性別委員應占委員總數三分之一以上之規定已考量性別比例外，建請於同條文增列遴選委員並應具性	第 2 點 遴選委員會置委員五人至九人，除本部代表一人至二人由部長指派外，其餘委員由本部視各學校特性就具有下列條件人員遴聘之： （一）對國家教育政策及教育方針有深刻瞭解者。	104 年工作圈建議相關委員會之組成，成員應具性別平等意識之自我覺察條文以及遴選委員會應審酌候選人是否具備性別平等意識；惟經本次工作圈檢視，鑒於遴選委員會委員須就各學校特性羅致，應回歸各校之特性辦理該委員會遴選，另候選人之面談，委員可透過面談

			<p>別平等意識，其甄選之過程不得以性別為基礎，避免性別歧視之差別待遇。</p> <p>2. 第 5 點規定除遴選委員會委員應審酌候選人基本資料、學識素養、人格特質、治校理念與願景、募款能力、訪問所得及面談情形外，建請增列需審酌候選人是否具備性別平等意識。</p>	<p>(二) 對各該大學之創設宗旨及發展方向有深切認識者。</p> <p>(三) 曾任大學校院長，對大學之運作或對高等教育行政有豐富經驗者。</p> <p>(四) 熟諳各該大學學術領域之知名人士。</p> <p>(五) 在教育或學術上有傑出成就之校友或社會賢達。</p> <p>遴選委員會委員與校長候選人不得有配偶、三親等以內血親、姻親關係，亦不得有指導論文之師生關係。</p> <p>第 5 點 遴選委員會委員應審酌候選人基本資料、學識素養、人格特質、治校理念與願景、募款能力、訪問所得及面談情形，參酌校務發展需要，本獨立自主精神，經充分討論後合議排定優先順序。意見不一致，得以表決決定之。</p>	<p>內容審酌該候選人是否具備性別平等意識，其具性別平等意識自我覺察屬抽象概念，不宜訂定於法令規章。</p>
6	國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法	無	<p>建請增列第 2 條校長遴選委員會之組成成員，依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。</p>	<p>第 2 條 各大學應於校長任期屆滿十個月前或因故出缺後二個月內，組成校長遴選委員會（以下簡稱遴選委員會），遴選新任校長報教育部聘任。</p> <p>遴選委員會置委員十五人至二十一人，以單數組成，由學校就下列人員聘請擔任之：</p> <p>一、學校代表：由學校校務會議推選，占全體委員總額五分之</p> <p>二、校友代表及社會公正人士：依學校組織規程或其他相關規定產生，占全體委員總額五分之二。</p> <p>三、教育部遴派之代表：前二款以外之其餘委員。</p>	<p>104 年工作圈建議法規提出相關委員會之組成，成員應具性別平等意識之自我覺察條文；惟經本次工作圈檢視，具性別平等意識自我覺察屬抽象概念，不宜訂定於法令規章。</p>

				<p>前項各款代表於推選（薦）或遴派時，應酌列候補委員。第一款學校代表應包含教師代表，其人數不得少於三分之二。遴委會任一性別委員應占委員總數三分之一以上。本辦法中華民國一百零一年十月二十六日修正施行前，大學已依修正前規定組成校長遴選委員會進行校長遴選作業者，得繼續辦理。</p>	
19	高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法	無	<p>建請第 2 條第 3 項後增列校長遴選委員會之組成成員，依性別平等教育法第 16 條之規定考量性別比例及委員應具性別平等意識之自我覺察。</p>	<p>第 2 條 各該主管機關辦理公立高級中等學校校長遴選、連任、延任，應召開遴選委員會（以下簡稱遴選會）。遴選會置委員九人至十五人，就下列人員聘（派）兼之： 一、各該主管機關代表。 二、學者專家。 三、高級中等學校校長代表一人。 四、與各該主管機關同級並合法立案之教師組織、家長團體代表各一人。 五、出缺或申請連任、延任校長之高級中等學校教師代表及家長代表各一人。 前項第二款之學者專家，由各該主管機關就教師組織、家長團體、高級中等學校校長團體及設有教育系、所之大學推薦二倍以上人數之參考名單中擇聘之。 第二項第五款教師代表、家長代表，於辦理該校校長出缺之遴選、連任或延任時，始具委員資格。教師代表應由學校專任教師選舉產生，投票人數不得少於專任教師人數二分之</p>	<p>104 年工作圈建議法規提出相關委員會之組成，成員應具性別平等意識之自我覺察條文；惟經本次工作圈檢視，具性別平等意識自我覺察屬抽象概念，不宜訂定於法令規章。</p>

				<p>一；家長代表應由學校班級家長代表選舉產生，投票人數不得少於班級家長代表人數四分之一。</p> <p>遴選會任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</p> <p>遴選會委員在任期間，不得與參加校長遴選者就相關遴選事項，有程序外之接觸。</p> <p>遴選會委員在任期間因故無法執行任務或有不適當之行為者，由各該主管機關解聘之；其缺額，依第一項至第五項規定聘（派）委員補足其在任期間。</p>	
23	教育部家庭教育諮詢委員會設置要點	無	建請參照性別平等教育法第16條之規定，於第三點增列性別比例及考量性別意識之修正。	<p>第3點</p> <p>本會置主任委員一人，由本部部長兼任；副主任委員一人，由本部政務次長兼任。委員十一人至二十一人，除主任委員及副主任委員為當然委員外，其餘委員由主任委員就下列人員聘（派）兼之：</p> <p>（一）本部相關部屬機關首長及部內單位主管。</p> <p>（二）直轄市、縣（市）政府教育局局長。</p> <p>（三）中央目的事業主管機關代表。</p> <p>（四）推展家庭教育之機構、團體代表。</p> <p>（五）學者專家。</p> <p>（六）弱勢族群代表。</p> <p>前項之委員，任一性別委員不得少於委員總數之三分之一。</p> <p>第一項第一款至第四款之委員人數，不得超過委員總數之二分之一。</p>	104年工作圈建議相關委員會之組成，成員應具性別平等意識之自我覺察條文；惟經本次工作圈檢視，鑒於家庭教育背景之專業人員不易羅致，諮詢委員應回歸專業辦理遴選，家庭教育專業人員應已具性別平等意識，不需再訂定於本法令規章。

20	國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則	無	建請第4點第1項教學人員遴聘規定，增列進用應具性別平等意識且修畢相關性別平等教育課程並符合必修或必選修課程之相當時數作為擇聘遴用時資格條件之一。		為因應高等教育發展趨勢，提升教育品質，為保障學生受教權益，遴選教研人員應視其是否具有專業能力勝任各學門學科之教學研究為考量，如於法令規章增定性平規定作為遴用資格條件，將影響舉才選能及適才適所的彈性。建議於人員進用後，鼓勵同仁多參加性別平等有關演講或教育課程，讓同仁養成正確性別平等觀念。
----	-----------------------------	---	--	--	---

106 年度教育人員進用法規性別影響檢討-建議刪除之法規

編號	法規名稱	106 年建議刪除說明
22	高級中等以上學校無軍籍女性軍訓教官任用退休辦法	經詢高級中等以上學校以無是類人員之進用，且為符合性平政策促進性別地位之實質平等，消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面之綜效，建請消除現行法規及其執行。

工作圈活動照片集錦

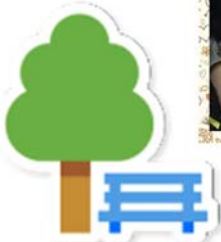
106年3月7日第一次工作圈會議



106年4月13日第二次工作圈會議



106年5月12日台灣國家婦女館標竿學習





106年6月28日第三次工作圈會議



各機關研習或宣導活動資料

學校/機構名稱:國立臺灣科學教育館	
活動名稱:「看電影、學性別」-電影單程票賞析	
活動時間:106年5月16日下午2時30分	
地點:10樓第1會議室	
參加人數:53人	
活動內容:本活動藉由觀看內政部拍攝有關家庭暴力被害人內心世界的小品電影單程票，來探討家庭暴力事件、家庭暴力受害者（清美）、施暴者（俊明）、親友支持系統及目睹暴力的兒童的感受與事件成因。透過電影賞析與討論分享的活動，提供同仁幾個面向的解決之道，諸如:113防暴諮詢專線、建立綿密的通報機制、輔導受害人就業、從經濟、心裡、個性上面進行輔導，配合職訓或心理醫生，法律強制就醫；必要時，法律需加強對施暴者的恫嚇效果，刑期延長或限制其行動範圍，均可造成施暴者的警惕。	
	
	

圈員姓名:呂玉環

連絡電話:0925206679

電子信箱:yh2015@mail.ntsec.gov.tw

研習或宣導活動資料

學校/機構名稱:國立高雄應用科技大學

活動名稱:「性別主流化:性別平等的實踐」專題演講

活動時間:106年6月7日下午3時至4時30分

地點:建工校區行政大樓7樓第1會議室

參加人數:42人

活動內容:配合政策性訓練課程,邀請行政院性別主流化人才資料庫專家、臺灣橋頭地方法院檢察署主任觀護人佘青樺博士蒞校專題演講。



圈員姓名:何主美主任

連絡電話:07-3814526 分機 2231

電子信箱:graceho@kuas.edu.tw

研習或宣導活動資料

學校/機構名稱:國立交通大學													
活動名稱:大學生應該了解的性別二三事													
活動時間:106年5月10日下午15時30分													
地點:國立交通大學交映樓國際會議廳													
參加人數:76													
活動內容:(20-30字簡介) 本校邀請臺灣性別平等教育協會監事蘇芊玲老師講述「大學生應了解的性別二三事」,透過國內外各大專院校校園建築物、裝置藝術、運動設施使用時間及區域看性別平等。													
 <p>2017年 性別平等教育月系列活動</p> <p>時間:2017年5月 地點:交通大學光復校區(新竹市大學路1001號) 主辦單位:交通大學性別平等教育委員會 報名網址:http://gender.nctu.edu.tw/</p> <table border="1"><thead><tr><th>講題</th><th>主講人</th><th>地點</th></tr></thead><tbody><tr><td>5/10(三) pm3:30-5:20 大學生應該了解的性別二三事</td><td>台灣性別平等教育協會 監事 蘇芊玲老師</td><td>交映樓 國際會議廳</td></tr><tr><td>5/17(三) pm3:30-5:20 多元性別與酷兒</td><td>中央警察大學行政管理系主任 林麗端教授</td><td>交映樓 國際會議廳</td></tr><tr><td>5/24(三) pm3:30-5:20 上厕所的四種方式:性別與空間</td><td>國立教育電視節目製作主持人 洪文龍老師</td><td>交映樓 國際會議廳</td></tr></tbody></table> <p>聯絡人:蕭小姐 03-5712121*50060 geec@nctu.edu.tw 歡迎本校教職員工生及社區民眾共同參與</p>	講題	主講人	地點	5/10(三) pm3:30-5:20 大學生應該了解的性別二三事	台灣性別平等教育協會 監事 蘇芊玲老師	交映樓 國際會議廳	5/17(三) pm3:30-5:20 多元性別與酷兒	中央警察大學行政管理系主任 林麗端教授	交映樓 國際會議廳	5/24(三) pm3:30-5:20 上厕所的四種方式:性別與空間	國立教育電視節目製作主持人 洪文龍老師	交映樓 國際會議廳	
講題	主講人	地點											
5/10(三) pm3:30-5:20 大學生應該了解的性別二三事	台灣性別平等教育協會 監事 蘇芊玲老師	交映樓 國際會議廳											
5/17(三) pm3:30-5:20 多元性別與酷兒	中央警察大學行政管理系主任 林麗端教授	交映樓 國際會議廳											
5/24(三) pm3:30-5:20 上厕所的四種方式:性別與空間	國立教育電視節目製作主持人 洪文龍老師	交映樓 國際會議廳											
													

圈員姓名:黃郁婷

連絡電話:03-5712121 轉 52238

電子信箱:S0211@nctu.edu.tw

研習或宣導活動資料

學校/機構名稱:國立交通大學																	
活動名稱:多元性別與酷兒																	
活動時間: 105 年 5 月 17 日下午 15 時 30 分																	
地點:國立交通大學交映樓國際會議廳																	
參加人數:55																	
活動內容: (20-30 字簡介) 本校邀請警察大學行政管理系主任林麗珊教授, 講述性別歧視、認識LGBTQQ 及同志婚姻平權等議題。																	
 <p>國立交通大學 2017年 性別平等教育月 系列活動</p> <p>時間: 2017年5月 地點: 交通大學光復校區(新竹市大學路1001號) 主辦單位: 交通大學性別平等教育委員會 報名網址: http://gender.nctu.edu.tw</p> <table border="1"><thead><tr><th>日期</th><th>講題</th><th>主講人</th><th>地點</th></tr></thead><tbody><tr><td>5/10(三) pm3:30-5:30</td><td>大學生應該了解的性別二三事</td><td>台灣性別平等教育協會 監事 蘇平玲老師</td><td>交映樓 國際會議廳</td></tr><tr><td>5/17(三) pm3:30-5:30</td><td>多元性別與酷兒</td><td>中央警察大學行政管理系 系主任 林麗珊教授</td><td>交映樓 國際會議廳</td></tr><tr><td>5/24(三) pm3:30-5:30</td><td>上兩期的四種方式: 性別與空間</td><td>國立教育電視節目製作 主持人 洪文龍老師</td><td>交映樓 國際會議廳</td></tr></tbody></table> <p>聯絡人: 蔭小姐 03-5712121*50060 geec@nctu.edu.tw 歡迎本校教職員工生及社區民眾共同參與</p>	日期	講題	主講人	地點	5/10(三) pm3:30-5:30	大學生應該了解的性別二三事	台灣性別平等教育協會 監事 蘇平玲老師	交映樓 國際會議廳	5/17(三) pm3:30-5:30	多元性別與酷兒	中央警察大學行政管理系 系主任 林麗珊教授	交映樓 國際會議廳	5/24(三) pm3:30-5:30	上兩期的四種方式: 性別與空間	國立教育電視節目製作 主持人 洪文龍老師	交映樓 國際會議廳	 <p>講者林麗珊教授在台上進行演講。</p>
日期	講題	主講人	地點														
5/10(三) pm3:30-5:30	大學生應該了解的性別二三事	台灣性別平等教育協會 監事 蘇平玲老師	交映樓 國際會議廳														
5/17(三) pm3:30-5:30	多元性別與酷兒	中央警察大學行政管理系 系主任 林麗珊教授	交映樓 國際會議廳														
5/24(三) pm3:30-5:30	上兩期的四種方式: 性別與空間	國立教育電視節目製作 主持人 洪文龍老師	交映樓 國際會議廳														
 <p>觀眾席的視角，顯示許多學生正在參加活動。</p>	 <p>觀眾席的視角，顯示許多學生正在參加活動。</p>																

圈員姓名:黃郁婷

連絡電話:03-5712121 轉 52238

電子信箱:S0211@nctu.edu.tw

研習或宣導活動資料

學校/機構名稱:國立交通大學

活動名稱:上廁所的四種方式:性別與空間

活動時間:106年5月24日下午15時30分

地點:國立交通大學交映樓國際會議廳

參加人數:

活動內容:(20-30字簡介)

本校邀請臺灣教育電台主持人洪文龍老師,講述性別與空間研究議題,以從跨性別的如廁經驗來談,廁所依性別所進行的空間隔離造成結果。



圈員姓名:黃郁婷

連絡電話:03-5712121 轉 52238

電子信箱:S0211@nctu.edu.tw

研習或宣導活動資料

學校/機構名稱:國立聯合大學

活動名稱:性別主流化(含同婚制度議題、多元性別意識及多元族群文化之探討)

活動時間:106年6月8日

地點:國立聯合大學八甲校區資訊處1樓第四會議室

參加人數:35人

活動內容:在你我的日常生活裡充滿了性別的面向,包括了法律、家庭、工作等,藉此課程將簡單介紹,原來「性別平等」其實就是我們的生活。



圈員姓名:白又雯

連絡電話:037-381060

電子信箱:pyw@nuu.edu.tw

研習或宣導活動資料

學校/機構名稱:國立清華大學

活動名稱:性別電影賞析及映後座談會-扣押幸福

活動時間:106年4月13日 下午14時

地點:國立清華大學南大校區

參加人數:52人

活動內容:《扣押幸福》的故事改編自真人真事，為了能夠爭取將自己的撫恤金留給無法和她結婚的女友，他們勇敢用超脫末日向政府抗爭，並獲得許多支持。



圈員姓名:陳穎宣

連絡電話:03-5731319

電子信箱:ys.chen@mx.nthu.edu.tw

研習或宣導活動資料

學校/機構名稱:國立清華大學

活動名稱:性別電影賞析及映後座談會-扣押幸福

活動時間:106年7月14日下午14時

地點:國立清華大學校本部

參加人數:53人

活動內容:《扣押幸福》的故事改編自真人真事，為了能夠爭取將自己的撫恤金留給無法和她結婚的女友，他們勇敢用超脫末日向政府抗爭，並獲得許多支持。



圈員姓名:陳穎宣

連絡電話:03-5731319

電子信箱:ys.chen@mx.nthu.edu.tw

研習或宣導活動資料

學校/機構名稱:國立清華大學

活動名稱:性別電影賞析及映後座談會-關鍵判決

活動時間:106年8月2日14時

地點:國立清華大學校本部

參加人數:26人

活動內容:《關鍵判決》故事敘述法律教授安妮塔希爾指控被最高法院提名為大法官的克萊倫斯湯瑪士對她性騷擾,民主黨參議員喬拜登以參議院司法委員會主席的身分主持聽證會。這在當時讓整個美國陷入譁然,並改變了民眾對性騷擾、受害人權益,以及現代種族關係的思考方式。



圈員姓名:陳穎宣

連絡電話:03-5731319

電子信箱:ys.chen@mx.nthu.edu.tw

研習或宣導活動資料

學校/機構名稱:國立竹北高級中學

活動名稱:性別平等教育暨學生正向管教與輔導知能研習

活動時間:106.3.29、106.3.30(二場次)

地點:本校第一會議室

參加人數:本校教職員工 147 人(二場次合計)

活動內容:從法規與實際案例談起,藉由專業諮商心理師說明性平法令與學生輔導法相關規定,透過實際案例的分享討論,讓本校教職員工理解如何處理校園性別事件與正向輔導管教的原則與注意要點



圈員姓名:王璵

連絡電話:03-5517330#271

電子信箱:sophia@mail.cpshts.hcc.edu.tw

106年教育部人事處及所屬人事機構

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習參訪心得報告

服務機關	國立高雄師範大學	職稱	組員	姓名	李思穎
參訪心得					
<p>參訪單位:台灣國家婦女館 參訪地點:台北市杭州南路一段15號糧政大樓9樓 參訪時間:106年5月12日 年度主題:變遷職場中的女性身影</p> <p>一、認識「台灣國家婦女館」:「台灣國家婦女館」於2008年3月8日完成的籌設,並委託「財團法人婦女權益促進發展基金會」辦理。期望「台灣國家婦女館」在性別主流化的政策指導原則下,結合民間參與力量,搭起婦女組織交流橋樑,發展成為台灣婦女權益與性別平等之國家形象館。在參訪之前並不清楚原來已有這麼一個實質的單位在為婦女權益努力,也非常敬佩這些為性別平權努力的真情女性。</p> <p>二、「性別與經濟」:本年度展示回顧了臺灣社會從戰後至今,在不同時期與不同行業中,不同社會位置的女性所扮演的重要角色,以及我國現有消除職場歧視、促進性別平權的相關法條,同時也透過統計數據呈現出職場變遷的整體圖像,以期帶領社會大眾進一步思索今日職場中的性別議題,以及促進女性經濟賦權與達成實質平等的可能行動。戰後及現代女性在家庭及社會經濟均佔了很大的影響力。</p> <p>三、政策:於民國102年開始,我國女性總人口多於男性總人口,民國103學年大專院校女性的比率首次超越男性,104學年女性占50.41%,男性占49.59%。女性受高等教育之比率逐年提升,民國104年女性勞動參與率上升至50.74%。民國105年第9屆立法委員女性比率為38.05%,為歷屆最高,顯示女性政治參與比率正逐步提升。(來源:105年3月行政院性平處性平簡報—性平處黃處長碧霞)</p> <p>相關政策:消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW施行法、性侵害犯罪防治</p>					
建議事項					

建議事項：

- 一、 民法繼承篇應有修正之空間。
- 二、 財政許可：育嬰假可參考北歐國家以受雇者原本薪資的百分比(例 60%)補助額度，由各家庭視其需求由有利之一方提出申請，如此較不易侷限由女性申請育嬰假。
- 三、 財政考量：公務員可在幼兒滿齡前得申請原職位減少工作時數減少薪資，得以照顧子女及兼顧家庭經濟，育嬰期間年資仍可併計退休。
- 四、 婦女在現代社會中擔任角色其實是吃重又受壓抑，許多政策仍有改革空間。

備註：

請於 106 年 5 月 30 日前，將參訪心得報告(字數 500 字以上)逕寄清華大學人事室陳穎宣小姐

電子郵件:ys.chen@mx.nthu.edu.tw 電話:03-5731319

106年教育部人事處及所屬人事機構

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習參訪心得報告

服務機關	國立武陵高中	職稱	人事主任	姓名	蘇莉芳
參訪心得					
<p>106年5月12日參加教育部人事處及所屬人事機構「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習，前往「台灣國家婦女館」參訪，深刻感受到該館從事維護婦女權益、促進性別平等、平等參與及共治共決的努力與成效。</p> <p>「台灣國家婦女館」位於台北市杭州南路一段15號糧政大樓9樓，面積330坪的空間，規劃有展示區、會議室、親子廁所、育嬰室、親子共讀區及視聽圖書室等。「展示區」風格簡約明亮，由「創業產品展示區」、「性別政策牆」、「性別迴廊」及「性別創作區」等空間所組成，定期策劃不同主題展示活動，呈現國內女性創業、創意產品、文化藝術與婦女權益推動成果，展現台灣女性創造力及生命力，並為性別政策沿革、性別議題展示空間。親子共讀區及視聽圖書室收藏國內外性別相關書籍、期刊與會議資料等，提供舒適閱覽空間。整個館區充分利用有限的空間，營造小而精緻、小而優的性別友善環境。</p> <p>該館組長的解說及紀錄短片，帶領我們更深入瞭解近年國際間推動性別主流化方向，以及政府各項推動成效。「變遷職場中的女性身影」特展，透過對台灣社會從戰後至今女性重要角色的回顧及統計數據，呈現職場變遷的整體圖像，提供觀賞者思索職場中的性別議題與促進女性經濟賦權，達到實質平等的可能行動。</p> <p>隨著社會的變遷及開放，兩性平權已成為國家及社會發展的重要指標。台灣過去三、四十年來經濟的發展、產業結構的快速變遷，及生活水準不斷提升的結果，擴大了女性投入職場的機會。然而客觀面的機會，是否能讓女性從此得以自主抉擇其職業生涯的發展，值得省思。更多時候女性面臨的是傳統刻板社會性別角色的壓力（如男外女內、男主女副的觀念），及公私兩領域對女性就業的差別待遇（如升遷、待遇的差異性及懷孕的直接或間接的歧視），這些屬於社會文化之慣例及規範，造成女性職涯發展的困境。「為兼顧家庭、工作穩定就好」，在在都反應出女性面臨「工作家庭兩頭燒」的壓力所作的取捨，在傳統觀念中走入家庭的職業婦女往往得較其他家庭成員擔負更沉重的照顧責任，女性因生育天賦而成為家庭的主要照顧者，卻也成為女性職涯發展受限的原罪。雖然現行性別工作平等法，形式上保障了婦女就業的機會與環境，但部份女性婚後轉變為「以家庭為重」的工作心</p>					

態及工作條件，也與女性職涯發展互為因果。因此推動職場性別平等文化，男女都能適性適才發展為政府重要課題，而「台灣國家婦女館」則肩負這傳承與永續的使命。

參觀後，對該館之於維護婦女權益，促進性別平等所有的努力與奉獻深感敬佩，也讓自己重新思考性別在職場的定位，這是個值得參訪的地方，有機會也要帶同仁參觀與了解。

建議事項

備註：

請於 106 年 5 月 30 日前，將參訪心得報告(字數 500 字以上)逕寄清華大學人事室陳穎宣小姐

電子郵件:ys.chen@mx.nthu.edu.tw 電話:03-5731319

106年教育部人事處及所屬人事機構

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習參訪心得報告

服務機關	國立清華大學	職稱	組員	姓名	黃馨萱
參訪心得					
<p>在獲通知參訪地點前，我並不知道國內有「台灣國家婦女館」這個機關，對於該單位雖然名為「館」卻坐落於農糧署的行政大樓其中一層樓一事也充滿好奇，在看過介紹影片後才對該單位的性質及定位稍有認識。</p> <p>政府為了促進婦女權益保障及推動性別平等，設立了「台灣國家婦女館」作為國家與民間溝通的橋梁，目前提供會議室、性別平等相關書籍及電腦設備供需要的民眾及機關團體作使用，館內定期作不同主題的性別平等或婦女權益相關議題展覽，並設有明亮寬敞的空間供來訪者使用，是個令人備感舒適的場所。</p> <p>我們的參訪日正逢婦女館進行「2017 變遷職場中的女性身影」展覽，回顧台灣社會從戰後至今，在不同時期與不同行業中，不同社會位置的女性所扮演的重要角色，以及我國現有消除職場歧視、促進性別平權的相關法條，同時也透過統計數據呈現出職場變遷的整體圖像，其中台灣的性別平等指數在亞洲居冠，在世界也名列前茅，是我國十分值得驕傲的一項成績。同時，我國司法院在今年5月也針對民法親屬篇婚姻章作出解釋，判定民法未使相同性別二人，得為經營共同生活之目的，成立具有親密性及排他性之永久結合關係，違背憲法保障人民婚姻自由及人民平等權意旨，是我國性別平等另一重要里程碑。</p> <p>我國雖在性別平等的法令與政策推動領先於亞洲各國，但現階段社會觀念仍落後於法規，希望婦女館將來能夠擴張其業務範圍及場地空間，並讓更多人知道該館的存在，使得政府與民間在推動及執行性平政策或教育時，皆能實踐實質上的平等。</p>					
建議事項					
希望性平工作圈也能安排一些性平基礎知識課程或是講習，讓圈員能夠更了解性平的領域範圍。					

備註：

請於106年5月30日前，將參訪心得報告(字數500字以上)逕寄清華大學人事室陳穎宣小姐

電子郵件:ys.chen@mx.nthu.edu.tw 電話:03-5731319

106年教育部人事處及所屬人事機構

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習參訪心得報告

服務機關	國立竹東高級中學	職稱	人事主任	姓名	施淑真
參訪心得					
<p>這次很感謝清華大學十園十美辦理標竿參訪，讓我們有機會能到台灣國家婦女館，帶著興奮的心情參加這個活動，這是我第一次踏入這個地方，就被它知性與感性的性別空間所吸引，又加上組長詳細的介紹，此行收獲良多，除了解台灣婦女館起源及提供服務外，茲羅列心得概要如下：</p> <p>一、空間規劃由展示區、會議室、性別迴廊等所組成。 「展示區」風格簡約明亮，策劃不同主題展示活動，呈現國內女性創業/創意產品、文化藝術與婦女權益推動成果，展現台灣女性創造力及生命力。場地佈置溫馨，廁所更是打破刻板印象，明亮而有朝氣，讓人真正可以放鬆。</p> <p>二、主題展示，2017 變遷職場中的女性身影。 回顧了從戰後至今，在不同時期與不同行業中，不同社會位置的女性所扮演的重要角色，以及我國現有消除職場歧視、促進性別平權的相關法條，同時也透過統計數據呈現出職場變遷的整體圖像。從早期男尊女卑，到後來女性自覺，開始了女權運動，演變到現在，雖然男女是無法做到實質上的平等，廿一世紀的我們享受前人的耕耘，保障婦女工作權及參政權甚至消除對婦女一切形式歧視公約施行法，是件值得慶幸的事情。</p> <p>三、親子共讀區及視聽圖書室，為台灣最具代表性之國家婦女/性別資料室 閱讀的喜悅與滿足是內在的富有，在親子共讀的互動中促進親子間的親密關係，享受親情的可貴。親子共讀在幼兒教育中更是重要的一環、也是財富的累積、更是親密親子關係的驕傲。這裡也提供了設備齊全的哺乳室及親子廁所，而且除會議室外，都是免費使用，我想有機會路過那裡，一定會再次踏入。</p> <p>四、創業產品展示區 展示原鄉、徧遠地區婦女手工製作產品，展示物品精美，增加商品曝光，有機會改善經濟條件，一舉數得。</p>					
建議事項					
<p>台灣國家婦女館，這麼一個優質的地方，真的可以再增加曝光度，並要打破大家刻板印象，同時宣導，不只女性能進入，歡迎男性蒞臨。</p>					

106年教育部人事處及所屬人事機構

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習參訪心得報告

服務機關	國立清華大學	職稱	組長	姓名	王秀娥
參訪心得					
<p>何其有幸，能活在這樣重視性別平等的時代！</p> <p>在<u>台灣國家婦女館</u>看見過去許多人戮力為婦女爭取平等的事蹟及經歷，因為他們的努力，透過法規、政策的制定，建構友善的社會環境，讓現在的女性朋友也能追求平權，享有平等的對待。</p> <p>觀望性別這個議題在社會文化演變的過程，隨著時代潮流而以制定法令及相關政策的推動，來強化重視性別平等的理念，看似已經走到平權的階段，但我們不免也要思索，在文化傳統下我們是否已根深蒂固存在男女刻板印象的思維，如「男兒當自強不輕易落淚」或是「女性本來就是柔弱該被呵護」等類此的觀念。而這隱藏下的觀念常常不自覺的影響我們的決定或想法，在教育或養育下一代時，潛移默化傳承了刻板的理念。</p> <p>從歷史故事中，我們學會文化對於國家是最強大的知識力量，而教育正是形塑文化最好的工具！藉由教育的過程，教導我們的下一代對於性別的尊重，在這樣的過程必須持續檢視及思索，才能打破舊思維並破除刻板印象，真正落實性別平等的社會！</p>					
建議事項					
<ol style="list-style-type: none"> 1. 從懷孕開始，媽媽手冊教育：性別議題存在於現實生活本身，每一個教育階段都應結合這樣的議題，透過日常生活經驗結合課程，讓每個人從幼兒開始就能學習了解。 2. 列入教師專業發展必修學分：教育現場的所有老師均應接受相關研習訓練並具有性別意識，以協助學生妥適處理日常生活所發生的性別議題事件。 3. 跨領域合作學習討論：學校(含社區大學)可結合性別相關組織協會辦理多元化性別議題相關活動，讓學生或社區民眾有更多機會接觸學習。 					

備註：

請於106年5月30日前，將參訪心得報告(字數500字以上)逕寄清華大學人事室陳穎宣小姐

電子郵件:ys.chen@mx.nthu.edu.tw 電話:03-5731319

106年教育部人事處及所屬人事機構

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習參訪心得報告

服務機關	國立臺灣科學 教育館	職稱	主任	姓名	呂玉環
參訪心得					
<p>台灣國家婦女館由「創業產品展示區」、「性別政策牆」、「性別迴廊」及「性別創作區」等空間所組成。「展示區」風格簡約明亮，定期策劃不同主題展示活動，呈現國內女性創業/創意產品、文化藝術與婦女權益推動成果，展現台灣女性創造力及生命力。在本次參訪行程中，由該館專業人員針對性別政策與議題做詳細導覽，包含臺灣性別平等在國際上的評比，以及過去臺灣曾經發生過的性別議題，從過去女性因裹小腳在新社會工作上的不利到現在第一位女性總統的誕生等等、性別不平等到性別平權、及力倡多元家庭概念等等，都突顯臺灣正處於轉變的社會。</p> <p>該館雖然占地不大，但可見處處用心規劃與布置，致力營造舒適的環境，尤其育嬰室及展示區，都能令人感到放鬆，值得學習其展示布置的規劃。</p>					
建議事項					
<p>此次參訪較著重在對性別政策或議題的認識與瞭解，建議未來可加入大家對性別政策或議題的討論與因應之道，好比大家對多元家庭或同性婚姻合法化議題的探討等等，相信會有更多火花；此外，我也很想瞭解各機關對性別政策或議題所推動的活動或措施等等，俾利能透過彼此交流分享把好的經驗與活動帶回機關。</p> <p>對於過去性別不平等的介紹，是可突顯現今力倡性別平等的重要性，建議可提供一些過去傳統時期真實發生的案例、照片或影片，給參訪者深層內心衝擊，加深印象，讓參訪者更加認知到力倡性別平等的必要性。</p>					

備註：

請於106年5月30日前，將參訪心得報告(字數500字以上)逕寄清華大學人事室陳穎宣小姐

電子郵件:ys.chen@mx.nthu.edu.tw 電話:03-5731319

106年教育部人事處及所屬人事機構

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習參訪心得報告

服務機關	國立清華大學	職稱	組員	姓名	林宛臻
參訪心得					
<p>在經濟起飛躋身為開發中國家後，台灣始開啟對性別平權相關議題之重視，在 90 年代中期，透過性別工作平等法修訂、民法親屬篇、繼承篇修法等，由基本法治面開始逐步落實性別平權概念與強化女性在教育、工作與生活方面之保護。</p> <p>在性別平等與女性權益推廣方面，我國近年持續推動性別主流化政策，除各地設有婦女暨家庭服務中心，提供特殊境遇婦女家庭扶助外，2008 年更設立國家層級單位台灣國家婦女館，以提供複合型的服務，例如：多元性別靜態展示、舉辦婦女/性別相關議題活動與會議，以及促進我國與國際婦女團體、聯合國組織接軌等，來發展婦女權益與性別平等措施。</p> <p>透過這次在國家婦女館的參訪，使我們不僅瞭解當前國家對於性別平權與婦女權益促進之努力，更使我們對於台灣近幾十年來女性在職場上的貢獻與困境有更深的認識，由傳統加工出口的女工作業員、家庭代工，到現今男女受教育與就業機會幾近平等，時至今日，男女均能申請育嬰留職停薪等政策等，均使我國更靠近性別平權、尊重多元的目標，形塑優質的工作環境與開放思維。</p>					
建議事項					
<p>感謝主辦學校與承辦人費心接洽方能使此次參訪成行，透過國家婦女館組長的詳細解說與帶領參觀，使我們能在短時間了解當前國家政策與婦女權益的演進。</p>					

備註：

請於 106 年 5 月 30 日前，將參訪心得報告(字數 500 字以上)逕寄清華大學人事室陳穎宣小姐

電子郵件:ys.chen@mx.nthu.edu.tw 電話:03-5731319

106年教育部人事處及所屬人事機構

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習參訪心得報告

參訪日期：106年5月12日

服務機關	國立關西高級中學	職稱	人事主任	姓名	徐淑媚
參訪心得					
<p>懷著小學生參加遠足的興奮心情，結伴到台北參加「教育人員進用法規性別影響」工作圈標竿學習活動，本次參訪的單位是台灣國家婦女館。</p> <p>第一次造訪座落於台北市杭州南路糧政大樓9樓的「台灣國家婦女館」，踏出電梯迎面是台灣國家婦女館的LOGO，鳥籠的設計令人省思婦女在籠內或籠外。</p> <p>維護婦女權益，促進性別平等，是現代民主國家的重要人權指標，2008年籌設的「台灣國家婦女館」成為台灣婦女權益與性別平等之國家形象館。如同導覽人員介紹，本館目前雖然僅有一個樓層，但先求有再求好。全館面積330坪，為多功能複合式空間，採回字形設計；麻雀雖小，五臟俱全，設置有溫馨的會議室、圖書室、手作商品區、年度主題區（本年主題為變遷職場中的女性身影）和我國婦女權益的發展趨勢區，善用所有的空間和壁面，充分展示性別議題的文字或圖片；此外，不定期舉辦靜態展、資料閱覽和相關活動；收藏國內外性別相關書籍、期刊與會議資料…等。館場歡迎各界參觀學習或租借，雖然也歡迎男性，但因為名稱有「婦女」字眼，在傳統父權至上和現今婦女運動的拉扯中，難免產生心理衝突，而讓許多男性卻步。</p> <p>本次參訪令我印象最深刻的是：法規平等不一定能夠實現實質平等，例如民法規定子女皆有繼承權，是法規平等，但社會現況是女性常因為自主意識或他人眼光拋棄繼承，而無法實現實質平等，如何扭轉社會觀念從法規平等落實到實質平等尚待繼續努力。</p> <p>導覽人員陳小姐熱情接待我們，詳細解說，看著她朝氣蓬勃充滿活力的模樣，感覺婦女運動很有前途，性別平等指日可待。雖然參訪時間僅有短短一個半小時，但精闢的介紹，讓我們著實獲益匪淺。參訪結束順道至華山市場享用名聞遐邇的阜杭豆漿和燒餅，為今日參訪畫下美麗的句點。</p>					
建議事項					
以實地參訪深刻體會性別在我國社會的影響和有關單位為爭取婦女權益所做的努力，值得讚賞和推廣。					

備註：

請於106年5月30日前，將參訪心得報告(字數500字以上)逕寄清華大學人事室陳穎宣小姐

電子郵件:ys.chen@mx.nthu.edu.tw 電話:03-5731319

106年教育部人事處及所屬人事機構

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習參訪心得報告

服務機關	國家教育研究院	職稱	組員	姓名	王鈺霽
參訪心得					
<p>這次的標竿參訪地點為臺灣國家婦女館，館內空間規劃也非常舒適，會不定期舉辦性別相關議題展覽與活動，收藏國內外性別相關書籍，提供了一個優質的環境。十分感謝主辦單位清華大學的用心，讓我們知道了臺灣有這麼一群人在默默為性別平權而努力，今年主題為「2017 變遷職場中的女性身影」，講者十分仔細的為我們介紹臺灣社會從戰後至今，在各種工作職場上女性所扮演的重要角色，以及我國為了消除職場歧視、促進性別平權各代歷史先進們所做的努力，帶領臺灣從傳統的父權主義社會，到如今性別意識逐漸抬頭，女性較得以從家庭中走出，在職場上找到自己的價值所在，今日的標竿學習促使我們進一步思索今日職場中的性別議題，以及女性經濟自主、達成性別實質平等的可能性，讓我獲益良多。</p>					
建議事項					

備註：

請於 106 年 5 月 30 日前，將參訪心得報告(字數 500 字以上)逕寄清華大學人事室陳穎宣小姐

電子郵件:ys.chen@mx.nthu.edu.tw 電話:03-5731319

106年教育部人事處及所屬人事機構

「教育人員進用法規性別影響檢討」工作圈標竿學習參訪心得報告

服務機關	清華大學	職稱	專員	姓名	陳穎宣
參訪心得					
<p>身為承辦本工作圈的同仁，在得知需要辦理相關標竿學習的活動時，即開始找尋專責辦理性別相關的團體，原以為以專責的單位多以民間的財團法人為主，沒想到政府在 1997 年設置跨部會的行政院婦女權益促進委員會，以推動及落實各項婦女／性別議題為主要任務，「台灣國家婦女館」在性別主流化的政策指導原則下，結合民間參與力量，搭起婦女組織交流橋樑，發展成為台灣婦女權益與性別平等之國家形象館。</p> <p>該館之成立提供了許多軟硬體的相關資源，展示區(創業產品展示區、性別政策牆、性別創作區)、會議室、性別迴廊、親子廁所、育嬰室、親子共讀區及視聽圖書室等硬體設施以及媒材資料、性別主流化專家人才資料庫、地方性別人才資料庫及國內外婦女議題相關報導的軟體資源，除此之外該館亦與當地社區聯結與規劃提供旅行的地標(女路之旅)並與社區大學合作辦理相關講座及培訓，可見得其對兩性平權運動的用心。</p> <p>重男輕女，是昔日台習以為常的社會與文化模式，但隨著時代在進步，曾經沿襲多年，忽視女性應有權益的傳統觀念與習俗，如今已在台灣獲得重大改善；現代社會，以更自由開放的格局，讓兩性能均勢發展，朝向平等多元的趨勢邁進。除了透過制定法令及相關政策來推動兩性平權的觀念，更需藉由教育的過程深化，教導對於性別間的互相尊重，才能破除舊的思維，落實性別平等的社會。</p>					
建議事項					

備註：

請於 106 年 5 月 30 日前，將參訪心得報告(字數 500 字以上)逕寄清華大學人事室陳穎宣小姐

電子郵件:ys.chen@mx.nthu.edu.tw 電話:03-5731319

