

重置性別平等教育尺度： 來自臺大的經驗反省

文 | 余東栩 | 國立臺灣大學社會學系學士，曾服務於臺大學生會性別工作坊、臺大性別平等教育委員會

一、前言

2023 年 5 月 21 日，臺大經濟系學生會正副會長選舉的公報內容引起爭議，二號候選人所提交的政見涉及對特定性傾向、族群與身分、身材與性徵、戀愛與性行為經驗、服裝的歧視，引發社會一片譁然（國立臺灣大學經濟學系學生會，2023；國立臺灣大學經濟學系，2023）。許多網友驚訝道，為何頂尖大學的學生竟然會發表如此的歧視言論？

事實上，對於許多臺大學生來說這並不是「偶發事件」，同月 12 日法律系學生透過學生會「言論自由月」活動，以「原住民特權是政府對平地人的暴政」作為申請說明文字，登記並懸掛「火冒 4.05 丈」布條，表達對原住民學生升學制度的不滿。該布條借用「火冒三丈」的典故，影射並嘲諷《原住民學生升學保障及原住民公費留學辦法》第 3 條，「取得原住民文化及語言能力證明者」得在參加高級中等以上學校新生入學時加總分 35% 計算之規定（ $3 \times 1.35 = 4.05$ ），從而引發社群內

外的議論。該生日後接受網路媒體《報導者》訪問時補充：「如果有原住民同學覺得很受傷，單就他受傷、不舒服的部分，我願意道歉。但我認為《憲法》跟法律應該是色盲，不該針對種族做任何差別待遇，這是我的堅持，我不會道歉，也不會改變立場」（陳德倫，2023）。作為對該爭議布條的回應，校內原住民學生在同月 17 日組成反歧視行動小組，發起連署，並於 19 日起舉辦為期一週的「歧視歸零膏」公共講堂，邀請在校原民生、專家學者與人權工作者在布條前分享自身的經驗與觀點（臺大原住民學生反歧視行動小組，2023）。同月 27 日，社會系學生也透過組織抗議並發動具名連署，以畢業生代表拒絕出席畢業典禮的方式，向校方前一日對反歧視小組遞交學生意見書的回應表達不滿（林曉雲，2023）。

歧視事件鬧得臺大滿城風雨並不限於 2023 年而已，熟悉學生自治的同學應該很快能回想起，從 2021 年開始，便有活躍於 Facebook 社團「NTU 台大學生交流板」、並曾對性別平等精神表

示不滿的同學，參選校內性別平等教育委員會的學生委員，試圖參與校內機制的運作來實踐個人理念。2021 年到 2023 年的選舉公報，都能發現類似的政見，例如 2022 年的參選人因為提交內含性別歧視言論的政見而在當時引發討論，並有學生為此撰文評述（郝思傑，2023）。

對於積極參與學生自治事務的學生來說，這是一波「跨越年度」且「跨越校園」、反撲性別平等精神的聲浪。不只是臺灣大學，中山大學 2020 年學生議員選舉的政見也同樣引發許多爭議。一名候選人以極度嘲諷的政見參選學生議員，包含「選課課金制」、「體育課增選戰車作為選修課」等，其中與性別議題相關的包含「玻璃天花板具現化」（透過興建溫室來讓同學體會被玻璃天花板壓迫的感覺）、「抽籤決定該學期性別以保障性別比例」等（國立中山大學學生會選舉委員會，2020）。身為參與校內平權運動的一員，筆者希望透過自己的經驗，指出目前在校內從事平權倡議工作的困境，並於文章後半部呼籲校方對於性別平等與性別主流化應該做出的改進。

二、爭議事件的背後，是一群精疲力盡的學生

校外媒體對於這一系列爭議事件

進行了多次報導，其中不乏具有深度且極具洞見的描述與分析文章（例如：陳德倫，2023）。然而，作為臺大校內性別平等運動的參與者，我想要指出一項非常關鍵但容易被忽略的因素——那些持續參與運動的學生。

以臺大言論自由月與經濟系事件為例，兩項重大爭議事件發生的間隔非常短。臺大原住民學生反歧視行動小組，一方面限於即戰人力的不足，在極短時間內就必須組織師生並發動連署實屬不易，另一方面因爭議發生時正值期末考前夕，許多參與反歧視行動的學生在考試壓力下已經左支右絀，精疲力盡。面對網路上排山倒海的匿名攻擊，學生們無不帶傷前進，前方是海嘯般的攻擊，身旁緊鄰的則是幾已不堪負荷的盟友。

此外，我在學生會性別工作坊擔任負責人時，臺大曾經因為「校園馬拉松」的性別爭議引發討論：賽事的挑戰組中，「教職員工、校友暨臺大之友組」依年齡（而非性別）分為四小組，學生則依性別分為「男學生組」與「女學生組」，此舉對於有意參賽的非二元性別（non-binary）與跨性別（transgender）學生而言並不友善（臺大學生會性別工作坊，2022）。當時支持性平理念的聲音固然很多，但真正需要運動參與者頻頻公開回應的是那

些反對聲浪，當時每天晚上我都必須以個人與性工坊粉絲專頁的 Facebook 帳號在各大討論版回覆討論串，時常到了凌晨還在與網友筆戰。運動參與者不僅要感謝那些留言表示支持者，更要費心透過正面回應來還擊反對性平的聲浪，讓還未確立見解的網友願意支持我們的理念，加入倡議平權的陣營。由此可見，倡議者的目標並不僅是為了直接與反對者正面交鋒，更是藉此向立場未定者提供一個不同於反對者、而且合乎性別平等理念的論述。而正是因為必須提供足以與歧視言論相抗衡的說法，倡議者無法姑息來自網路的負面留言，於是在這一來一往之間，部分運動參與者的身心都面臨很大的消耗。更不用說短短一個月之後，臺大就又爆出性平會學生委員選舉的爭議，資源有限的平權倡議陣營就算盡可能動員所有具備論述能力的同儕，也難免落得筋疲力盡，只能努力苦撐，靠彼此撫慰滋養。

雪上加霜的是，無論是性別平等或是族群平等的倡議工作，平權往往需要歷時好幾年才能有緩慢推進。議題的長年深耕屬於常態，歧視性的負面攻擊也相應地橫跨數年，而且總能在網路上飛速傳播。這種艱鉅的持久戰型態，使得既有的運動參與者不僅必須犧牲更多生活時間進行溝通，還要設法在不斷改選與改任的學生自治團體（如學生會）或行政體系（如性平會）中延續既

有議題的熱度，希望繼任者能夠持續關注並經營議題。

隨著網路普及，當「反對政治正確（anti-politically correct）」的誇張吸睛言論在網路上引領風向、散布歧視觀念時，倡議平權的學生們僅能倚靠有限的心力苦撐，在缺乏校方充分支持的劣勢中與惡意纏鬥，校園的性別平等彷彿只是「學生自治事項」，與校方沒有密切的關聯。鑑此，本文一方面建議學生社團更長遠地耕耘議題，並建立起跨屆的議題推進機制，同時兼顧那些願意留下參與的學生的身心狀況，盡可能避免過於消耗心力的決策與抗爭密集發生。另一方面，本文呼籲校方更積極地藉由營造性別友善的校園，推行校內的性別主流化，使得校方行政人員能夠與學生彼此滋養，共同為性別平等教育盡心盡力。首先，這仰賴我們對於性別平等教育尺度的重新思考。

三、體制的觀點，臺大的經驗：當前性別平等教育的阻礙

Allan G. Johnson（1997/2008）指出父權體制是一個社會，它擁有男性支配、認同男性和男性中心的特質。Johnson 將父權體制比喻為一棵樹，樹根為前述的幾項核心價值，樹幹為社會生活主要的制度形式（包含文化與社會生活各個層面），最後開枝散葉進入日

常生活的每個角落。最重要的是，他指出父權體制提供了一條「阻力最小的路」，以無聲無息的方式，鼓勵男性接受自身的性別優勢並持續壓迫女人，同時也鼓勵女人接受並適應自己的受壓迫地位，甚至在某種程度上會削弱婦女運動所帶來的改變。我們不僅要看見歧視者對面的平權倡議者，從 Johnson 的觀點來看，我們也需要以更加鉅觀的視角檢視當前性別平等教育推行所面臨的阻礙。

1990 年代迄今蓬勃發展的「國家女性主義 (state feminism)」也強調在體制內進行婦女運動訴求，即使學者間對於國家女性主義這一概念的理解有所分歧，每個國家實際施行的狀況也有所不同，但國家女性主義大致可以包含三大形式：保障名額、婦女政策機構與性別主流化 (顧燕翎，2019)。其中「性別主流化 (gender mainstreaming)」從 1995 年聯合國第四次婦女問題世界會議提出《北京宣言暨行動綱領 (Beijing Declaration and Platform for Action)》後獲得重視，此概念強調要「使性別觀點變成主流」，必須重新調整我們看待性別平等的角度，從婦女問題與單點式立法、積極矯正措施，轉為更加系統性與結構性的改變 (彭滄雯，2018)。除了改變我們看待性別平等的角度之外，性別主流化的政策特點之一便是規劃許多政策工具 (例如：性別統計、

性別影響評估與性別預算等)，以協助性別主流化的施行 (彭滄雯，2018)。性別主流化在學校場域內的施行辦法，在《性別平等教育法》與《性別平等教育法施行細則》中也有明確指引，以下將基於目前教育部對於性別平等教育推行的「尺度」盲點，並於後文以臺灣大學為例，試圖描繪一幅校方能更積極且全面參與的圖像。

(一) 仍然囿限於單點式改變：那些課程與研習不能企及之事

教育部在行政院《性別平等政策綱領推動策略》中擔負許多教育責任 (行政院性別平等會，2022)，從《教育部性別平等推動計畫 (111-114 年)》可以發現政府在「消除性別刻板印象、偏見與歧視」議題上指出了幾項關鍵問題，包含傳統文化性別刻板印象、媒體、科系選擇、多元性別與家庭方面都有改善空間。面對這些問題，教育部的具體作法主要傾向於教案研發、推廣並資助性別平等社會教育、開設性平課程與宣導工作坊等 (教育部，2023a)。透過《教育部 111 年度性別平等推動計畫成果報告》，可以發現教育部在學校場域中的性別意識培力 19 項績效指標均有達標，在大專院校方面，教育部更委託國立臺灣大學人口與性別研究中心建立教育部「大專校院性別主流化資源中心」，並計劃於 2025 年推出兩門

以上的線上大學性別主流化專業課程（教育部，2023b）。事實上，自 2004 年《性別平等教育法》通過之後，現今多數大專院校學生皆自就讀國民小學的階段起接受過性別平等教育。也就是說，前述「臺大經濟系事件」與「言論自由月」等系列爭議事件中的當事學生，其實理論上早已接受過性別平等相關教育。

教案與課程的開發固然重要，然而，如果僅著重單點式的教案研發（例如：舉辦教育訓練、性別平等宣導工作坊或是相關教案研發的研習），則可能錯失行政主管進行改變的良機。我們需要調整觀看性別平等教育的視角，檢視「結構與制度」所能扮演角色的利基（niche）。換句話說，我認為推動性別平等教育不能僅是將資源投注於課程開發與培力宣導，而是必須直面教育課程失能的原因，並且尋找解方。首先，若僅以「辦理與否」作為教師研習的績效評估指標，難以實際掌握教師是否確實接受性別平等培力課程的理念。其次，目前投注許多心力建置的線上課程仰賴教師與學生自身的終身學習意願與實踐，較難接觸到本來就認為性別平等只是一種可選可不選的價值，甚至是那些反對性平教育理念的師生。根據我在臺灣大學性平會的觀察，性平會致力開發研習課程，並積極邀請教職員工生參與，然而，強制性的研習課程可能

難以避免參加者的虛應故事，不具強制性的課程則可能成效不彰，無法有效促進性平意識。因此，性平「課程」的績效評估方式必須先加以調整。

（二）可以不只是處理性平事件：校方有潛力成為學生的堅強後盾

除了避免單點式視角之外，我認為學校可以分別透過思考「希望依照何種目標培養校內已有的學生？」以及「想要招收何種學生？」來討論體制如何實踐這些願景。

首先，針對「希望依照何種目標培養校內已有的學生？」這個問題，本文欲從學校的教學計畫與當前性平會運作實況作為分析案例。從 112 學年度國立臺灣大學預算書業務計畫中敘明之重要的教學計畫可以發現，臺大希望學生成為具有語言知能、跨領域學習、研究與領導能力、統計與科學精神的菁英人才，卻沒有提及希望為學生培養校訓中「愛人」精神的計畫（國立臺灣大學，2022）。從上述計畫我們可以窺見，在學校的想像中，學生成為菁英的過程是原子化、競爭型的菁英養成之道。在這條競爭路上，我們是否彼此相伴並非重點，自我精進才是體制所鼓勵的那條阻力最小的路。

雖然校務行政體系不乏有意積極

推動性別友善措施的人員，無論性平會委員或專員、幹事，無不希望「性別平等教育委員會」不僅僅是「性平案件審議委員會」，而能有更加積極的作為。事實上，在有限的效能中委員與性平會幹事於第 19 屆會期合作，透過行政討論案撰寫並發布「性別友善活動指引」給各學生社團，試圖透過具體的案例說明來預防學生活動中可能出現的性別平等爭議，並藉機推廣性別平等教育。然而，缺乏更多行政主管的積極參與，性平會的效能始終相當有限，最後職能受限於被動審議性平案件，無法貢獻於更大規模、更需要資源的體制改革。

針對「想要招收具有何種特質的學生？」這一問題，在臺大經濟系事件與言論自由月風波引發熱議時，許多民眾質疑：「為何都讀到臺大了還會說出這種話？」這正點出了現在升學體制的問題：當前強調自我精進與密集競爭的升學體制，將「智育」抬高於其他能力之上，某種程度上與強調集體互助的平等精神有所衝突。就算 2002 年起實施大學多元入學方案，標準化考試（學科能力測驗、分科測驗）成績仍然高比例地主導了學生的入學結果。

以 2023 年大學申請入學為例，個人申請首先必須經過第一階段的審查，審查標準是以學測成績的篩選倍率進行篩選，在第一階段都是以標準化考

試進行篩選。第二階段篩選標準包含：自辦筆試、面試、審查資料以及採用學測成績，若是第二階段甄選人數同分，則針對前述特定項目進行篩選。從 112 學年度臺大申請入學招生的各學系分則可以發現，儘管第二階段篩選的標準相對多元，但是標準化考試（包含學測成績與自辦筆試）占篩選總成績的比例仍然相當高。67 個科系／組（扣除「希望入學」管道）中有 34 個科系的標準化考試占比超過（含）50%，有 6 個科系甚至超過（含）70%；僅有 6 個科系第二階段篩選不採計學測成績；沒有任何科系完全不採用標準化考試成績。在超額篩選階段，有 22 個科系不採取審查資料成績作為超額篩選標準、有 24 個科系不辦理面試或是不以面試成績作為超額篩選標準、12 個科系僅採用標準化考試成績當作標準（大學甄選入學委員會，無日期）。由此可見，就算是申請入學，強調自我精進的標準化測驗成績仍然扮演著相當重要的角色。

鑑此，隨著 2019 年正式上路的「十二年國民基本教育課程綱要」（通稱 108 課綱）持續推行，本文期望各大專院校能夠更加積極地「多資料參採」、「重視學習歷程」，其中不只關乎學生的課程學習軌跡，更要仔細反思「我們期待招收具有何種特質的學生？」性別平等不該是一個「選修」的技能，而應該是任何欲進入高等教育機構的學生，

皆須擁有的基本「必修」技能。

四、結論暨政策建議：必須為性別平等開闢一條阻力最小的道路

本文透過制度與計畫的考察，結合自身在性平會與校園性平倡議社團的經驗，首先指出目前單點式性別平等教育「課程」的局限，過於單點式的教案開發可能令行政主管未能充分發揮跨部門整合的潛力。再者，本文指出教學計畫過於集中關注學生個人能力的精進，強調高度競爭的自由主義似乎已是菁英養成之道的不二法門，教育的目的似乎只有「強壯的個人」而沒有強調平等的「集體」。最後，本文整理 112 學年度臺大申請入學招生的各學系分則，發現標準化考試成績就算在強調「多資料參採」、「重視學習歷程」的個人申請管道仍然扮演著主導的角色。因此，在層層的制度規範之下，高度競爭且排他的菁英養成計畫成為了阻力最小的路，在公認臺灣第一學府的臺大，出現如經濟系事件或是言論自由月等爭議，便不令人意外。

因此，本文認為要落實性別平等必須在三個層次上做出改變。首先在制度層面，無論是大學入學制度或是大學評鑑制度都應該積極地納入多元、平等與兼容的精神。事實上，多元、平等

與兼容（diversity, equity, and inclusion, DEI）已經成為全球許多企業自我評鑑的指標，但是在臺灣的大學評鑑制度中，多數為研究型大學的高等學府卻仍多強調經濟效益，而非打造一個對所有人友善的校園。的確，研究型大學有義務扮演著引領學術風氣、精進研究的角色，不過，作為頂尖教育機構，臺大是否也有責任將學生培育成懂得珍賞平等價值，並能互重互助的社會成員呢？我認為將性別平等的精神納入大學評鑑的指標，將有效鼓勵大專院校重視性別平等的價值，同時也能了解在教育場域的性別主流化施行結果。同樣的，在學生的入學管道中，我們也必須有意識地讓想要入學的學生意識到性別平等的重要性。指標必須在這些評鑑與篩選的過程中扮演著相當程度的角色，讓體制鋪成一條促進性別平等的道路。

其次，我認同郝思傑（2023）對於性平會民主化的建議。以臺灣大學為例，定期改選的性平會委員僅有 5 位學生委員，根據《國立臺灣大學性別平等教育委員會設置辦法》第 3 條規定，「教師代表及性別平等教育相關領域專家學者代表由校長分別自校內外教師或學者專家中提名，職工代表由校長分別自職員及工友中提名，經校務會議通過後聘任之」（國立臺灣大學校務會議，2023a）。也就是說，除了學生委員是定期改選外，多數委員不必提出

「政見」供公眾檢視即有機會擔任性平委員，我們難以得知這些委員對於性別平等理念的看法與立場。因此，性平會在制度上的民主化也是落實性別平等教育的重要一環。

承繼郝思傑（2023）的論點，我認為學校的重要行政主管（校長、學務長、教務長、總務長）必須具有性別意識（這同樣需要仰賴於將這些長官的遴選標準納入性別平等的評量指標），明確且積極地推動性別平等教育精神。根據《國立臺灣大學校長遴選委員會組織及運作要點》，校長遴選委員會的代表包含：學校代表 9 人（教研人員 7 人、行政人員與學生代表各 1 人）、校友代表及社會公正人士 9 人以及教育部遴派代表 3 人，共 18 人。教研人員代表在校務會議上透過投票決定人選，而根據遴選辦法，對於校長候選人的要求還包含：「具高尚品德及學術成就、具教育理念及行政能力、處事公正並超越黨派利益」（國立臺灣大學校務會議，2015）。性別平等理應包含在教育理念之中，但是否為考察校長候選人的重要標準，仍然取決於校長遴選委員會的關注與否。究竟是誰代表了教研人員與學生？這些委員是否需要揭示自己對於「高尚品德」與「教育理念」的想法？都是非常值得考察的問題，因為它們都涉及了足以影響校內性別平等精神的重要機制。而根據《國立臺灣大學組織規程》規定，臺大

的重要行政長官由校長遴聘教師或研究人員兼任之（國立臺灣大學校務會議，2023b）。因此，從校務會議代表、校長遴選委員會委員到校長，都是校內性別主流化的重要行動者，這些代表的性別意識就是我們必須考察的對象。

我認為針對校園性別事件，學校必須透過明確的回應彰顯平等價值，而非逃避學生陳情或在面對媒體時閃爍其詞。然而，從言論自由月的族群平等議題，或是更近期有關成人色情片女優錄取成為臺大生的性別議題相關討論，臺大校長的意見都極度曖昧不明，例如委託學務長出面接受學生陳情，或是針對女優入學案向媒體表示：「屬於學生個資與隱私無法進一步說明」，隨後卻又說：「希望學生皆能遵循敦品勵學的校訓，並遵守相關法律及校規」（謝文哲，2023），暗指從事女優工作有違反「敦品勵學」的校訓之虞。我認為這樣的「中立」並無法為性別主流化提供足夠的動能。

性別與族群平等並不只是一種個人可以自由決定是否支持的「價值」，學校有義務積極地打造一個多元友善、共融互惠的學習環境，透過正式教育與非正式教育（如硬體設施等空間設計）將學生培養成足夠強大的個人，更要致力使學生意識到自己與周遭社會成員的相互依賴關係，成長為心懷彼此的

人。自由與平等必須兼顧，而這個目標除了依靠原子化的單一課程開發之外，更有賴制度的引導。誠如彭淦雯（2018）所述，必須轉為更加系統性

與結構性的改變。期望透過制度的改革與學生組織、倡議性團體的不懈爭取，讓性別平等有朝一日成為那條阻力最小的路，真正地落實性別主流化。

參考文獻

大學甄選入學委員會（無日期）：〈112 學年度大學申請入學招生 校系分則查詢〉。大學甄選入學委員會。https://www.cac.edu.tw/apply112/system/6ColQry_forh112apply_8wzk94tv/school_search.htm

行政院性別平等會（2022）：《性別平等政策綱領推動策略主要權責機關一覽表》。<https://gec.cy.gov.tw/File/65EE07B3E1F21A1E?A=C>

林曉雲（2023 年 5 月 27 日）：〈不滿校方忽視原住民族學生權益 台大社會系畢業生在畢典外抗議〉。自由時報。<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4314934>

郝思傑（2023）：〈性別平等與校園民主並行：臺大性別平等委員會學生委員選舉的反思〉。《婦研縱橫》，117，106-113。[https://doi.org/10.6256/FWGS.202210_\(117\).11](https://doi.org/10.6256/FWGS.202210_(117).11)

國立中山大學學生會選舉委員會（2020 年 5 月 31 日）：〈國立中山大學第十四屆學生議員（全校選區）選舉公報〉。Google Drive。https://drive.google.com/file/d/11x5r2tQHAYK28RHdZvK0gKxjz5mEltsI/view?fbclid=IwAR3u6-021FZ40_vN32hBjGPjachRu9clK3Xjes5-91Y8enE3n1wb6XE1gZ8

國立臺灣大學（2022）：《中華民國 112 年度中央政府總預算教育部主管國立臺灣大學校務基金附屬單位預算（非營業部分）》。<https://www.ntuacc.ntu.edu.tw/web/include/download.jsp?id=CP1661160916087&type=pdf>

國立臺灣大學校務會議（2015 年 1 月 16 日）：《國立臺灣大學校長遴選委員會組織及運作要點》。<https://sec.ntu.edu.tw/001/Upload/relfile/9779/25021/08-01-04.pdf>

國立臺灣大學校務會議（2023a 年 6 月 3 日）：《國立臺灣大學性別平等教育委員會設置辦法》。<https://homepage.ntu.edu.tw/~gender/001/Upload/1151/ckfile/d615e2bd-4553-4214-b885-274be53b165f.pdf>

國立臺灣大學校務會議（2023b 年 10 月 20 日）：《國立臺灣大學組織規程》。<https://sec.>

ntu.edu.tw/001/Upload/18/refile/9757/24610/b8b7433b-05cd-4def-a6f5-f7df86665932.pdf

國立臺灣大學經濟學系（2023 年 5 月 21 日）：〈台大經濟系聲明〉。國立臺灣大學經濟學系。<https://econ.ntu.edu.tw/archives/4612>

國立臺灣大學經濟學系學生會（2023 年 5 月 21 日）：〈國立臺灣大學經濟系學生會 112 學年度正副會長選舉公報〉。Google Drive。https://drive.google.com/file/d/1BHLc8Jozac_GU_juVOXiFIEqxJsCsyTE/view?fbclid=IwAR0dGjfWLWSU947kHnkR84oNVak-mmgs3d1IuYlmMzwfzIPi2ExycKo7RTo

教育部（2023a）：《教育部性別平等推動計畫（111-114 年）（112 年滾動修正版）》。<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/30/refile/8474/90609/4b4290c2-7659-42e0-86e8-44f9c1c602c8.pdf>

教育部（2023b）：《教育部 111 年度性別平等推動計畫成果報告》。<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/30/refile/8474/88916/d031f46b-793d-4ae7-ab99-90155765a7ca.pdf>

陳德倫（2023 年 9 月 7 日）：〈平權教育失敗？校園歧視言論背後，「政治正確」的未竟、焦慮與反挫〉。報導者。<https://www.twreporter.org/a/politically-incorrect-education-in-campus>

彭滄雯（2018）：〈婦女運動與政治〉。見黃淑玲、游美惠（主編），《性別向度與臺灣社會（第三版）》，頁 150-169。巨流。

臺大原住民學生反歧視行動小組（2023 年 5 月 19 日）：〈#歧視歸零膏小講堂〉〔動態貼文〕。Facebook 專頁。<https://www.facebook.com/NTU.Indigenous.antidiscrimination/photos/a.105933912508197/105932889174966/>

臺大學生會性別工作坊（2022 年 3 月 27 日）：〈致臺大體育室：與其公開揶揄，不如深刻反省〉〔動態貼文〕。Facebook 專頁。<https://www.facebook.com/ntugenderequality/photos/pb.100064630843961.-2207520000/4962684927181787/?type=3>

謝文哲（2023 年 8 月 17 日）：〈AV 女優考上台大 校方喊話學生：盼皆能遵循敦品勵學校訓〉。鏡週刊。<https://www.mirrormedia.mg/story/20230817edi011/>

顧燕翎（2019）：〈由上往下推動性別平等——國家女性主義〉。見顧燕翎（主編），《女性主義理論與流變》，頁 441-475。貓頭鷹。

強森（Johnson, A. G.）（2008）：《性別打結：拆除父權違建》（成令方、王秀雲、游美惠、邱大昕、吳嘉苓譯）。群學。（原著出版年：1997）