

校園性別平等案例處理模式及策略探討

輔導校長：林俊傑校長、陳聯鳳校長

組員：楊世裕、陳建銘、葉振偉、陳俊昇、蔡明和、王立毅、宋沛晴、鍾幸芳
鄭春女、吳璫妤、吳逸嫻、蔣翠蓮、簡惠蘭

壹、緒論

一、研究背景

隨著社會的變遷，在多元且開放的社會中，兩性關係互動頻繁，性別平等意識也逐漸被重視。然而學校是一個小型的社會，也是一個正式教育學習的場所，學生要能擁有一個快樂且安全不受威脅的學習環境。若學生處於一個性別不平等的校園環境，學習自然會受到影響。而性騷擾就是嚴重直接影響學生就學權益，且不只是當下的驚嚇或不適，更會影響在校學習表現，有時甚至會導致嚴重的身心發展傷害（汪淑娟等人，2009）。

此外，男女發展兩性關係時，如果性騷擾事件一再出現，可能強化女性的自我懷疑，使女性無法發展正常的兩性關係；同樣地，也使男性對女性物化，影響男性與女性發展性別尊重、平等對待的能力，而造成自我人際關係的侷限（黃淑英，2002）。近來駭人聽聞的校園性騷擾事件頻傳，根據教育部 2008 年統計校園性騷擾事件，已通報的事件共有 258 件，其中國中占了 114 件，年齡以未滿 12~18 的青少年為最多。根據一項研究結果得知，77% 的青少年從國中一年級開始到目前為止，至少遭受一種型式以上的性騷擾行為。女生 62.9% 有遭到性騷擾，加害者多為男同學、朋友或陌生男人，男生有 77% 遭到性騷擾，加害者主要是男同學或朋友。由上述的數據，我們不禁要問，到底校園出了什麼問題？校園原本應該具有保護學生之責，但現在反而成為可能危害學生身心健康的場所，由此可見性騷擾在校園中是非常嚴重且值得我們重視的議題。

二、研究目的

本組夥伴皆為國中的老師或兼行政職之教師，常遇到學生對「性」充滿著好奇，以致於常喜歡在上下課時開黃腔或使用含有影射性的雙關語引起同學注意或全班哄堂大笑。也常看到男女生在下課時互動頻繁常有身體的接觸、嬉戲打鬧，甚至有身體上碰觸，如男生和女生互脫褲子，因而引起同學的不悅及不被尊重的感覺，礙於情誼卻不敢說出而壓抑住。這也顯現出國中生對於自己的界限及自主權的界定模糊，對主觀性的性騷擾認知並不清楚，且沒有建立尊重他人感受的觀念，許多學生對於那些行為

構成性騷擾、或對自己的行為已構成性騷擾卻不自知（陳淑芬，2000）。故學校除了可從組織層面來進行預防外，教導學生具備相關知識，及幫助他們發展社會技巧，去預防、嚇阻、懲罰性騷擾行為，以創造維持一個安全有效的學習環境（黃富源，1997），才能解決性騷擾的問題。

雖然性別平等教育法已於2004年6月23日公布施行，在2011年6月22日大幅修正，使得性別平等教育法更加完備，也更有組織化，但多數的教師、行政人員對校園性騷擾事件處理程序仍不清楚，甚至在發生性騷擾事件時應適用何種法令亦無法確定。因此，本研究期望透過文獻探討、法令分析等方式，達成下列研究目的：

- （一）瞭解依性別平等教育法處理校園性騷擾事件之程序。
- （二）根據研究結果，針對實務上面臨之困難提出改善意見。
- （三）就性別平等教育法之準則可修正之處提出修法建議，提供教育主管機關參考。

三、研究議題

本研究議題為：校園性別平等案例處理模式及策略探討，其校園性別平等議題將聚焦於學生之間性騷擾案例。

四、名詞定義

校園性別平等議題之範圍相當廣泛，為顧及研究之嚴謹，本研究所定義之校園性別平等議題僅限於校園性騷擾與校園性侵害議題。本研究分別對於性侵害與性騷擾、校園性侵害或性騷擾事件定義如下：

- （一）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
性侵害犯罪防制法所稱性侵害犯罪，係指觸犯刑法第221條至第227條、第228條、第229條、第332條第2項第2款、第334條第2款、第348條第2項第1款及其特別之罪。（性侵害犯罪防治法第2條）
- （二）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
 1. 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
 2. 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
- （三）校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾之一方為學校校長、教師、職員、

工友或學生，他方為學生者，且包括不同學校所發生者。

貳、案例描述

本個案研究主題為「校園性別平等案例處理模式及策略探討」。本組成員有鑑於校園性平事件發生愈來愈頻繁，又各校處理過程所遇問題各有不同，故藉由成員分享的真實案例，將其發生的原因、學校的處理經過加以描述，並分析所牽涉之層面問題，最後提出最佳處理策略。

本研究僅就校園間常見的學生與學生之間性騷擾案例進行討論。

一、個案簡述

二年 A 班學生在一年級時，盛行在班上玩「猜拳脫褲子」的遊戲。

某日，小依（女學生，化名）和小輪（男學生，化名）於第一節上課期間又進行此遊戲，依規則，猜贏的小依就把猜輸的小輪的褲子給脫了。到下午第五節課，小依感覺小輪悶悶不樂，於是寫字條詢問，小輪表示是因為小依脫自己褲子，所以心情不好，於是小依詢問該如何小輪才會氣消，小輪表示要小依也脫褲子給他看。

當日第八節下課後，小輪帶著小依前往校園較無人跡的男廁，小輪叫小依趕快脫，小依沒有反應，於是小輪自行動手，將小依體育褲脫掉。此動作進行時，因有腳步聲出現，小輪停止動作，要小依趕快將褲子穿好，然後兩人離開廁所，各自返家。小依對於此事，心有恐懼，幾經掙扎後，將此事告知網路上認識的女生好友小 B。

升上二年級後，在學期中，小依班上盛傳「她被小輪幹過了」，甚至有人在網路上謾罵她下流、隨便、到處勾引男人，小依感到非常傷心，也有自殘動作出現。後在同學陪同下，小依將此事告訴健康老師，該老師便將此一情況告訴輔導室。

二、學校處理經過

（一）學校知情，由輔導室通報並召開性別平等委員會，啟動調查小組。

1. 調查小組成員：輔導主任（專家）、輔導組長、資料組長
2. 在完成訪談逐字稿後，請小依的父親到校簽名，父親拒簽，並質疑調查小組成員身分。

（二）調查報告出爐後一週兩方學生相繼轉學，行為人轉入學校要求原校詳細告知事件發生經過。

參、問題分析

上述案例已作案例描述，並將問題情境及處理經過簡要敘述。就個案問題做剖析，分述如下：

一、行政處理程序 (SOP)：個案學校是否依據性別平等案件處理校園性侵害或性騷擾防治準則訂定標準作業程序 (SOP)？

校方獲悉此事後，由輔導室進行通報並在兩天後召開性別平等委員會，由委員會決定組成調查小組展開調查。第一次會議於星期五召開，於星期一即開啟調查。

二、學校「性別平等調查小組成員」的組成是否有符合性別平等調查相關規定？

本案調查小組成員為三人：

第一位（具專家身份）：該校輔導主任（女性），亦是性別平等委員會執行秘書。

第二位：該校輔導組長（男性），性別平等委員會成員之一。

第三位：該校資料組長（女性），性別平等委員會成員之一。

學校對行為人之處置是否合宜？

三、被行為人家長自知悉女兒受此傷害後，情緒一直屬於憤怒狀態，未待事件調查完成即不斷向校方提出懲處行為人的要求。而在事件調查完成後，調查小組針對行為人做出的處置除了八小時性別平等教育相關課程之外，亦做出記小過乙次的懲處。

四、在性別平等調查事件中，家長不配合是否符合規定？

受害人家長在調查進行前，不斷詢問調查小組：調查完可以怎樣處置加害人？當調查小組表示，本調查屬於行政程序，和司法訴訟乃兩個不同路徑。家長聽完後認為既然本調查沒有法律效力也不能懲處加害人，那麼他們不想配合調查，因為他認為現在講一次，之後訴訟還要再講一次，太麻煩了，他們自己直接去告就好了。

此外在調查完成後，要請受害人家長來簽訪談紀錄稿時，家長拒簽，並不斷抱怨校方的作法不積極、沒有用、根本沒有保護受害人。

五、轉學後，後續的輔導與追蹤是否落實？

本案發生於學期末，調查完成時已是學期最後一週。雙方家長在寒假間決定轉換孩子學習環境，故於寒假間到校辦理轉學手續。調查報告所建議之後續輔導，未在該校進行。

兩位學生以密轉方式轉學，輔導室有通知加害人及被害人轉學學校，學生屬於性別平等案件，並請學生轉學的學校進行後續輔導。而加害人轉學後的學校，向原校提出想要學生的調查報告，但原校認為基於保密原則，拒絕提供資料，為此加害人轉學後的學校態度不悅，認為沒有足夠資料無法替學生進行適當的輔導。

六、性別平等事件發生的第一時間，是否將當事人予以隔離，並保密？保密原則是否落實？

從事情獲悉到開啟調查，兩位學生依然在同一班上課，故小依在整個期間承受壓力很大，一度躲到廁所不敢回去班上，也多次情緒崩潰，小依家長對於無法將兩位學生隔離在不同班，非常不諒解。

本案調查期間，由於加害人、被害人及證人皆是同班同學，故班上謠言紛起，該班導師未能謹守調查期間保密原則，當班上學生詢問調查情形，導師回答學生：受害人一會說此事是真的，一會說是假的，所以導師也不確定真實狀況是如何？由於導師這番言論，以致該班學生對受害者小依極不諒解。除外，在調查期間，導師多次當著同學面叫小依到外面，當面問她：到底有沒有發生這件事？以致小依在調查過程中，承受相當大的壓力。

七、教師如何於班級經營中落實性別平等觀念？

此案件源於學生利用課堂中進行男女脫褲子遊戲，老師發現並未即時制止，也沒有導引正確的性別觀念，導致本案件發生。該班為何在上課時間進行此遊戲，實屬老師缺乏班級經營的控管，再者；老師發現此遊戲並未制止且未教導學生正確的觀念，導致學生認為只是一個好玩的遊戲無傷大雅。

肆、解決策略分析

一、文獻分析

近年來，因為觀念多元化、社會開放化的原因，校園內屢見國中性騷擾事件發生，諸如男生集體施暴猥褻女同學、女生集體性騷擾姊妹淘、下課於教室內玩脫衣服摸胸部等脫軌遊戲，故校園內性騷擾問題的需要教育工作者高度重視與討論，這其中所隱

含的青少年以性好奇為主體的同儕性騷擾、性別歧視等問題，相當值得我們重視。以下將由定義開始分析。

(一) 定義

早就 1980 年代，美國公平機會就業委員會 EEOC(Equal Employment Opportunity Commission) 協會就曾明定：「性騷擾為違反法律的一種性別歧視，它為一種不受歡迎的性暗示、性要求，或其他和性有關的語言和行動.....」(EEOC, 2012)，在維基百科(Wiki, 2012) 上，性騷擾的敘述為

Sexual harassment is intimidation, bullying or coercion of a sexual nature, or the unwelcome or inappropriate promise of rewards in exchange for sexual favors.

而根據我國性別平等教育法中第二條第四款中明白規定，性騷擾指的是符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者有二，以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者；或是以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

Fitzgerald(1990) 認為性騷擾是可依情節輕重區分為幾個程度，包括程度輕微的性騷擾、從性別騷擾 (gender harassment) 至最嚴重的性侵害 (sexual assault) 不論是哪一種性騷擾，我們都應該依法處理不可輕忽，當然性騷擾也包含「校園性騷擾」，校園性騷擾是指發生於學校之性騷擾（黃富源，1997）。「校園性騷擾」中，對象上大致可分為成年人對學生、或學生和學生之間的性騷擾，而發生於學生與學生之間、或學生與同儕之性騷擾即是同儕性騷擾，本文中案例即是同儕之間的性騷擾。

(二) 校園性騷擾處理程序

性騷擾不但對受害學生之身體、心理、情緒、生活適應等造成許多顯性和隱性的傷害，從身心發展或教育成長的角度來看，青少年同儕性騷擾均為一個危害健康、影響學習的問題，對於青少年同儕性騷擾的發生，避免以往家醜不可外揚的舊觀念，現今我們須慎重面對依法處理，不容再忽視。

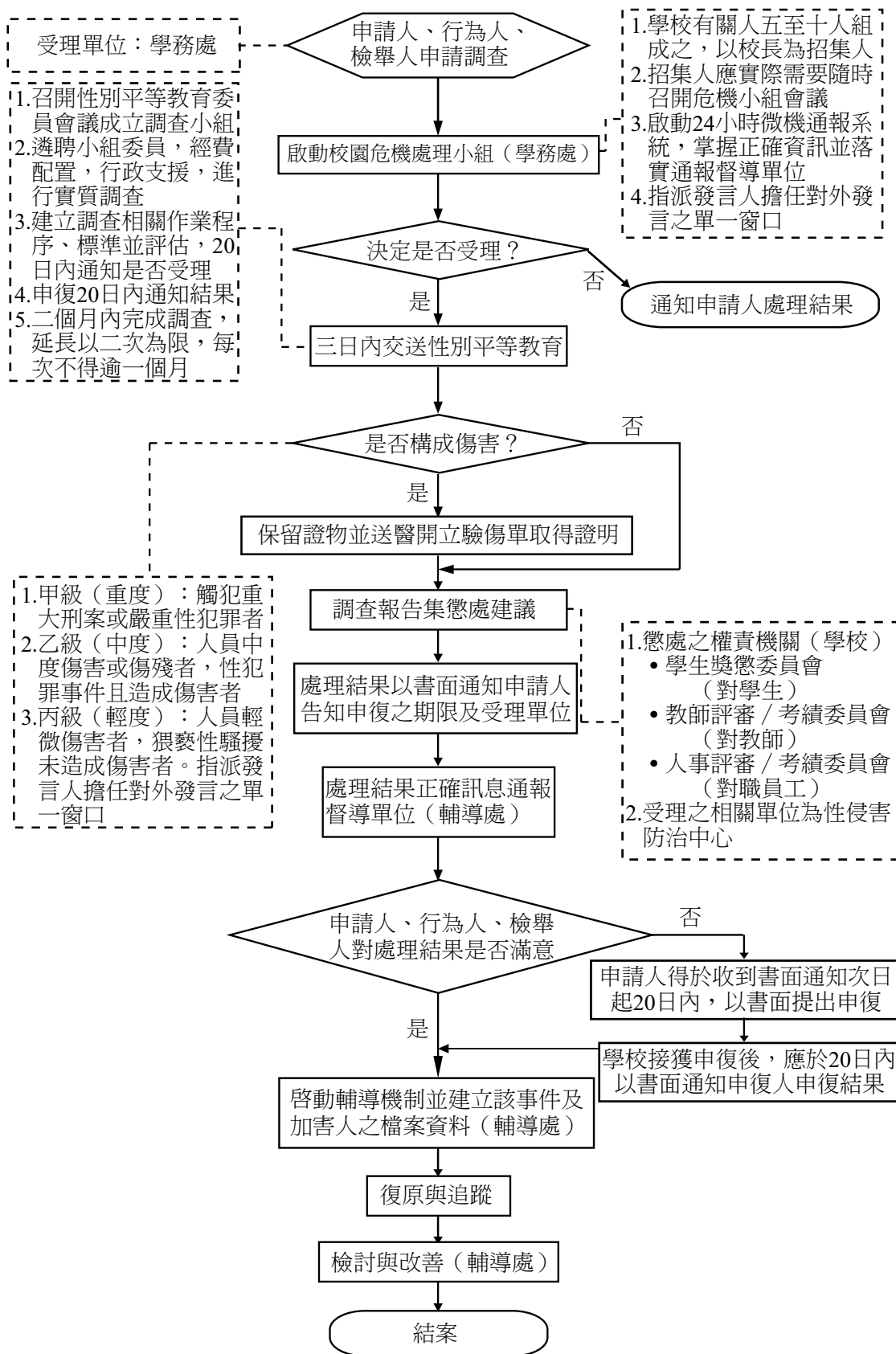
根據教育部（2012）的規定，學校受理性騷擾性侵害事件之程序為：（如圖 1）

1. 任何申請調查案件或檢舉案件，學校應於 20 日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。（性平法第 29 條第 1 項）
2. 決定是否受理，係屬學校權限，建議應儘量送學校性別平等教育委員會（以下

簡稱性平會) 決定，或應徵詢性平會委員之意見。(性平法第 30 條第 1 項)

3. 如案件「明顯」具備性平法 29 條第 2 項應不予受理之情形，學校之收件單位(如：學務處)可逕以學校名義予以回復不受理，事後將相關情形提性平會報告或以書面告知全體委員。(校園性侵害或性騷擾防治準則(以下簡稱防治準則)第 13 條：「學校接獲校園性侵害或性騷擾事件時，以學生事務處或訓導處為收件單位，除有本法第 29 條第 2 項所定事由外，應於三個工作日內將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。學生事務處或訓導處於收件後，應指派專人處理相關行政事宜，學校相關單位並應配合協助。)
4. 答復申請人或檢舉人是否受理之公文，應以學校名義為之。
5. 「期間」之計算，因性別平等教育法具有公法之性質，應依行政程序法第 48 條規定辦理。
6. 教育部 95 年 9 月 19 日台訓(三)字第 0950135475 號函示，性別平等教育法第 31 條所訂處理期間，係在課予權責機關或單位調查期限之義務，並非限制申請人或檢舉人其依性別平等教育法主張權利之時限，爰逾越期間時，權責機關或單位自應儘速完成調查，不生對事件即不得調查或對加害人不得處理之問題。(必要延長期間時，應通知申請人、檢舉人及行為人)。

圖1—校園性侵害性騷擾事件處理標準作業流程圖



二、解決策略

(一) 問題 1：行政處理程序 (SOP)：個案學校是否依據性別平等案件處理校園性侵害或性騷擾防治準則訂定標準作業程序 (SOP)？

解決策略：

學校應依性別平等教育法、性別平等教育法施行細則、校園性侵害或性騷擾防治準則、性侵害犯罪防治法、性騷擾防治法及兒童及少年福利法，訂定校園性侵害性騷擾事件處理標準作業流程，在處理此事件時，即依此流程立即進行處理。

(二) 問題 2：學校「性別平等調查小組成員」的組成是否有符合性別平等調查相關規定？

解決策略：

依性別平等教育法第 9 條規定，性別平等教育委員會，應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。

性別平等教育法第 30 條規定，性平案件調查小組成員則應具性別平等意識，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。

只是，調查小組成員最好考量到小組成員與小依的權力關係。已經與小依建立諮商輔導關係者，以及在小依提出正式申訴之前即扮演支持諮詢角色者，應避免成為調查小組成員。此事件的調查小組成員均為輔導室人員，會有角色上的衝突，建議聘請其他專家及其他處室成員擔任此工作。

(三) 問題 3：學校對行為人之處置是否合宜？

解決策略：

依性別平等教育法第 25 條規定，學校為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。二、接受八小時之性別平等教育相關課程。三、其他符合教育目的之措施。

而在一般校園的學生性別平等案件處理上，調查的目的不是懲處加害人，而是為了有機會修正他的不恰當行為，所以加害人若為學生身份，其懲處應儘量著重在「教

育」與「輔導」，而非記過的處罰上，如此方能達到教育的目的。

(四) 問題 4：在性別平等調查事件中，家長不配合是否符合規定？

解決策略：

依性別平等法第 30 條第 4 項規定：依法進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予以配合，並提供相關資料。而本案被行為人之家長雖為案件申請人，但調查開啟之後態度不配合，事後也拒簽訪談紀錄稿。依性別平等法第 36 條規定：行為人違反第 30 條規定，而無正當理由者，由學校報請主管機關新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。故調查小組在進行調查前宜將相關法令告知家長，並輔以柔性溝通方式以建立友善信任之關係。

另外本案中，被行為人家長在訪談逐字稿完成後不願簽名一事，建議該校仍應以柔性及理性之原則再次和家長溝通。並告知家長依據性別平等法第 32 條之規定：申請人及行為人對於學校或主管機關之處理結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。所以請家長能夠信任調查小組之調查，若最後對調查結果仍有疑慮或不服，再提出申復救濟。

(五) 問題 5：轉學後，後續的輔導與追蹤是否落實？

解決策略：

若加害人轉至其他學校就讀，依性別平等教育法第 27 條規定，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

在校園性侵害或性騷擾事件調查處理完成後，輔導室仍需持續追蹤並注意受害者的心理狀況，確認週遭有扮演支持者角色的同儕與師長陪伴，並提供必要的諮商輔導服務，此項工作從事件處理最初階段即展開，並一直持續到日後的長期追蹤輔導。

在小依、小輪轉至其他學校就讀之後，原學校仍應持續協助，也得請學生輔導諮商中心協助，引進外部資源介入。

(六) 問題 6：性別平等事件發生的第一時間，是否將當事人予以隔離，並保密？保密原則是否落實？

解決策略：

依性別平等教育法第 23 條規定，學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾

或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。故在各級學校校園性侵害性騷擾暨性別事件處理程序檢核表中第 14 項規定，即訂定：學校處理相關事件期間，應採取必要之處置（隔離或停課），以保障當事人之工作權和受教權。而在此個案中，學校並未將行為人和被行為人隔離，導致被行為人在調查期間一再的承受同儕的輿論壓力，再次受到傷害。

此外，在處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，依性別平等教育法第 22 條規定，當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

再者，校園性侵害或性騷擾防治準則第 24 條中提到，負有保密義務者，為學校或主管機關參與處理校園性侵害或性騷擾事件之所有人員；故本案中行為人和被行為人之導師在調查過程中未盡保密原則，使被行為人一再的受到傷害，該行為有違規定，實須加強教師在性別平等處理事件之專業知能。

（七）問題 7：教師如何於班級經營中落實性別平等觀念？

解決策略：

1. 教師應留意教學歷程中的性別平等意識，避免影響學生的自我性別期望或互動。
2. 教師可嘗試採用「心理劇」、「情境模擬」、「兩難困境」、「十字關頭」與「角色扮演」等方式，給予男女學生合作學習的互動經驗，讓學生在性別平等教育的觀點上，有具體的認知與啟發。
3. 在教學過程中，教師要以身做則，作為性別平等的模範，避免出現性別角色刻板的教學模式。
4. 鼓勵學生依自己的興趣及性向選擇社團活動，打破傳統中社團活動男女生僵化定型的選擇。

伍、衍生相關問題

根據第四章個案之問題解決策略後，本組研擬在處理校園性別平等案件中將可能衍生的新問題分別依案件發生處理時間區分為處理過程中、及調查結束後、另依相關對象區分為教師和學生兩類分別敘述之，並試著提出適切的解決策略以提供參考。

一、校園性別平等案件處理過程中

(一) 衍生的相關問題

1. 時間問題

持續召開性別平等教育委員會對於教師是一個需要耗費大量時間與精神的問題，往往處理性別平等案件，其他事情的時間就必須被排擠，例如：教學。

2. 人力不足問題

學校具有性別平等意識的教師，或熟悉處理流程的教師就是那幾位，所以持續召開性別平等教育委員會，增加的業務量都會累積在同一批人身上，沒辦法輪替休息。

3. 壓力過大問題

調查小組在調查時會面臨調查壓力的問題，因為性別平等教育委員會會尊重調查小組的調查結果，所以調查小組的調查會影響很多層面；另外往往比較重大的性別平等案件常發生在兩人獨處的時候，在沒有證據的情況下真的只能依據雙方的說詞進行判斷，這對於調查小組產生相當大的壓力。

(二) 解決策略

1. 調查人員改善部分：

針對前兩個問題的解決方式有兩種，第一是增加學校處理性別平等案件專業調查人員，廣徵其他處室教師一同參與培訓，分攤輔導室的業務量；第二則是要援用外界人力與資源，但是這會面臨一個問題，就是校外協助處理的人員對於學校不熟悉，必須重新瞭解，這又得花費時間成本。所以第一種方式是在體制未做更動前最有可能的做法，也就是將性別平等案件處理專業調查人才在校內拓展出去，讓可以輪替的調查人員增加，以減輕同一批人的負擔。

2. 加強專業素養：

教師的專業素養是否足夠去當一個類似裁判的角色，這是主要壓力來源，目前已經有提供校園性騷擾或性侵害調查的諮詢服務，但更實際的應該是要加強培訓的內容，具體增加教師對於性別平等案件的調查專長，如此一來，對於學校調查小組與性別平等教育委員會的幫助會更大。

二、校園性別平等案件調查結束後

(一) 衍生的相關問題

1. 當法律的調查結果與校內的調查結果不一樣時的問題：

調查小組將會面臨許多質疑與非難，特別是行為人有沒有做，如果法律認為沒

有，但是調查小組判斷是有，這將會是一個非常尷尬的問題，雖然法律是處理司法上的問題，而性別平等教育委員會最後的調查結果與處理是行政上的部分，但是當兩者結果呈現不一致時，性別平等教育委員會及調查小組的成員容易被遭受質疑，對於兩者的不信任感也會加劇。另一方面性別平等教育法第 35 條第 2 項之規定：法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告，這點對於調查小組本身而言，更是一種莫大的壓力與責任。

2. 對於轉學通報內容認定不一致：

依據性別平等教育法第二十七條第二項之規定，校園性侵害或性騷擾事件轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。但對於通報內容知悉程度未予以規範，常造成轉出及轉入雙方學校的爭執。

(二) 解決策略

建議修正性別平等教育法施行細則，將規定具體的條列之，令學校有所適從，並依法行政。

三、校園內教師

(一) 衍生的相關問題

1. 教師性別平等教育知能不足：

教師在沒有經過性別平等教育的職前與再職訓練下，容易在教學及班級經營中，受個人的性別偏見影響，而複製性別偏見及性別角色刻板印象予我們的學生。也因性別平等教育知能的不足，使得教師在課堂上無法引導學生思辯性別相關議題，無法用最有效的教學策略來促進性別平等教育課長的實踐。

2. 教師欠缺進修動機：

教師課務繁重，常常處於每節趕課的情況下，對於建議融入教學的性別平等教育，常常流於形式的應付或以蜻蜓點水式的活動點綴，更有者置之不理。還有部分教師將性別平等教育相關研習，一律視之為輔導室之業務，所以相關研習皆由輔導組長參加。

(二) 解決策略

1. 提供多元在職進修之管道與獎助：

鼓勵大專校院開設性別平等教育相關進修學分，提供中小學教師進修機會。於教育行政主管會報及定期首長會議議程中，研討性別平等教育之推動、分享或檢討，並列入紀錄、查核與獎勵（教育部，2010：41）。發展教師性別平等

教育素養檢核量表，並鼓勵在職教師自我檢視性別平等教育素養（教育部，2010：41）。這對應到了許多教師性別平等意識一知半解的情況下卻認為自己性別平等意識或知能已經充足的問題；透過檢核表教師可以自我檢視自我的性別平等教育素養。研訂教育人員一年內每人至少完成《性別平等教育法》或其他性別相關法律研習進修之最低時數，鼓勵學校優先聘用具有相關認證資格之教師（教育部，2010：41）。教師資格檢定辦法，適時納入教育人員應具備性別平等教育知能之規定。

2. 建構網路交流平台：

目前網路相當發達，建構網路交流平台是一個良好的想法，除了提供相關課程資訊、研習進修資訊，如果能發展成各教師交流互動的脈絡，將對於性別平等教育的推展有相當的幫助。這樣的便利性也會吸引一般教師點閱，以增加接觸之誘因。但是這樣一個網路平台的設置，就必須要有專人維護，否則就容易成為無人管理的留言板，久而久之也就會荒廢。

四、校園內學生

（一）衍生的相關問題

1. 學生缺乏性別平等教育觀念：

屢屢從媒體報導得知有國中女生在學校廁所產子；玩國王遊戲慘遭性侵；擔任伴遊小姐，認為口交並非性交易，且輕率談笑像玩樂.....等事件，引發社會的關注，也點出目前學生對於性別平等教育觀念的缺乏。

2. 性別刻板印象：

來自家庭教育的影響，社會期許價值的不同而造成許多不公平的地方，例如：男兒有淚不輕彈、女生要端莊、賢淑；男生不可以玩洋娃娃、女生不可以耍槍弄棍的.....在家庭分工中男主外女主內也是一種不公平的現象。

（二）解決策略

1. 落實各科教學融入性別平等教育議題：

近幾年在教材的研發上有許多學者與教師積極合作研發，例如教案型式有：每年的性別平等教育得獎教案、性別平等教育教材的研討會合輯等，專書型式有《性別好好教》、《我們可以這樣教性別》、《「認識同志」教育資源手冊》、《性別與民俗－教材及範例》等。至於優良的性別平等讀物在2002年臺東大學兒童文學研究所承辦編選的「性別平等優良讀物100」之後，女書店也於2009年承辦教育部「98年度性別平等優良讀物增修計畫」圖書編選工作，選出120種適合兒童及青少年的讀物（吳孟真，2010）。教育主管機關應督促各級學校落實

各科教學融入性別平等教育議題，以提升學生的性別平等教育觀念。

2. 提升教師的性別平等教育知能

制定不同教育階段之教科書，融入性別平等教育相關議題的基本規範或要點。將性教育、情感教育、同志教育及媒體與網路教育納入性別平等教育範圍之相關法規，並提供符合性別平等之各科教學與實習（實驗）之評鑑方式示例（教育部，2010：28）。提供多元之學習內容（包含 e-learning 之學習系統），提供中小學教師進修機會。擴展性別平等教育資源中心之功能，建立性別平等教育專業發展之平台，辦理相關國內外學術或研習活動（含性別平等教育論壇、工作坊、研討會或教材教法發表會），提升各級各類學校教師之性別平等教育素養。發展期刊、電子報等，以提供性別平等教育成果之發表、交流的機會，使其成為教師獲取新知，分享教材之平台。補助民間團體與各級學校和教師合作，開發與提供性別平等教育課程、教學資源（教育部，2010：40）。因為唯有教師的性別平等教育知能提升了，學生的性別平等教育觀念才有可能真正落實。

陸、反思與建議

本章將統整前面所論述之解決策略分析及衍生問題提出反思，並就教育行政主管機關、立法機關修法、學校，提出相關建議。

一、反思

本研究發現，校園性別平等案例處理在國中實施現況，仍有下列困難或待改進之處：

（一）行政作業程序不夠縝密

學校雖依法訂定標準作業程序 (SOP)，但在處理流程上不夠縝密，事發後未在第一時間進行隔離、流言消毒、輔導並追蹤等因應措施，導致後續問題的蔓延。

（二）性別平等調查小組依法成立，欠缺周延性

學校「性別平等調查小組成員」完全依照性別平等教育法規定設置，未防範「球員兼裁判」情事發生。唯恐日後發生爭端，應避免輔導室成員參與調查小組，以免日後產生「調查」及「輔導」兩者之衝突。

（三）性別平等調查事件過程未取得家長信任與配合

性平事件常見於兩人獨處情形下，因此還原事件原委，須靠行為人及被行為人之配合，又校園性平事件主角為未成年之學生，所為意思表示仍須法定代理人之首

肯。因此與家長良性溝通，甚為關鍵。

(四) 性別平等事件處置未落實「教育」與「輔導」

性平事件處置首重「教育」與「輔導」，「記過」方式僅能懲戒學生，對行為造成畏懼結果，而非因了解行為背後的真正意涵，打從內心的不再犯。一旦「懲戒」的短暫效果消失，再犯機率必然提升。

(五) 性別平等事件發生時，未妥善保護被行為人

學校一來未將行為人及被行為人隔離，導致被行為人在調查期間遭受同儕的輿論壓力；二來導師在調查過程中未盡保密原則，使行為人再次受到傷害，實為不妥。

二、建議

(一) 對教育行政主管機關之建議：

1. 強化學校教育人員性別平等相關知能：

主管機關除辦理調查人員培訓，對於處理校園性騷擾業務人員，也應辦理教育訓練，強化人員知能。針對增進學校教師性別平等教育知能部份，主管機關可以提供多元在職進修之管道與獎勵，鼓勵大專校院開設性別平等教育相關進修學分，提供中小學教師進修機會。此外更應該積極的提供誘因鼓勵老師進修，例如提供全額或半額補助教師進修所需學費或學分費用、給予取得相關專業知能進修之教師減課，以利自我學習及精進相關性平議題之研究。

2. 真正落實性別平等教育課程的內涵，以提升學生性別平等認知觀念：

就目前國中課程，雖有規定於每學年必須實施四小時性別平等相關課程，且已於 100 年實行國中小性別平等教育課程綱要，但對於學生性別平等意識的提升，其效果相當有限。故教育行政主管機關應延長國中有關性騷擾及性別平等課程授課時數，如此不但能促進學生性別平等意識，使學生在面臨性騷擾情境時懂得如何保護自己。

3. 督導學校落實通報：

針對未依規定進行通報之學校，主管機關應於相關訪視或評鑑列為重大缺失，並檢討相關人員行政疏失責任，以督導學校確實通報。

4. 獎優懲劣：

為使學校重視，主管機關應針對學校處理性騷擾事件獎優懲劣，以督促學校確實提供調查過程所需之必要資源。

（二）對立法機關修法之建議：

依據性別平等教育法第 27 條第 2 項之規定，校園性侵害或性騷擾事件轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。但對於通報內容知悉程度未予以規範，常造成轉出及轉入雙方學校的爭執。建議對於「知悉」內容應予條列之。

（三）對學校之建議：

1. 提升教師專業知能：

正所謂「有怎樣的老師，就有怎樣的學生」，學校想建立學生正確的性別平等觀念，就應從傳授知識、引導學生建立價值觀的教師檢視起。教師應先具備性別平等意識，後據此發展、進行性別平等融入課程相關教學，並從教師日常的言行舉止，成為學生的典範，帶領學生發展性別平等觀念。

2. 增強教師進修動機：

學校應先了解教師欠缺進修動機的原因，是為外在原因或內在原因。外在原因（如：擔心課程進度……）應由行政單位協助處理（實質代課），內在原因（如：個人無意願……）則須仰賴學校建立獎勵措施，藉此誘發教師之進修動機。學校行政單位除了支援教學，更需洞燭機先的發現基層教師的教學盲點，協助其不斷進修以因應社會變遷。

3. 擴大校內性平調查人才庫：

校園性平事件的發生非你我所樂見，一旦發生，校外性平專家對於學生、校園氛圍毫無所知，僅能從法的觀點做「成立與否」判斷。校內若能鼓勵教師參與性平事件專業調查人員，擴大人才庫的人才，一方面可以透過輪流擔任調查小組成員以降低成員的工作量；也因校內有更多的人才可供諮詢，可舒緩調查小組成員的壓力源。

4. 營造友善校園：

老師以「友善、平等、尊重」的態度來對待我們的下一代，一起傳遞友善的訊息，讓學校成為人性化的教育場所，以發揮「事前預防勝於事後調查」的功效。以學生為中心、溫馨優質的校園，讓學生樂於學習、老師認真教學，有良好績效的友善環境，有賴校內所有人員的共同努力。

社會不斷的進步、觀念也不停的改變，你我都必須不間斷的透過教育成長，正向社會發展方可長可久。就此，針對本組所探討的「校園性別平等案例」議題，經過本組多次個案研究的討論、分享、提問與省思的歷程，總結關鍵在於性別平等教育的推動建基在對多元觀念發展所產生的知能、思想與行動，總結目的在於如何協助學生認

知了解社會文化的多樣性，對現今社會殘存於性別不平權之現象有所察覺與省思，並且教導學生瞭解人與人彼此之間建構「如何應為」社會價值觀，引導學生破除不好性別歧視、偏見與刻板化印象。

性別平等的教育，是機會均等的教育；是多元文化的教育；是適性發展的教育；更是全人的教育。我們在學校教育必須讓學生了解到性別在自我發展中的角色，探討性別發展與社會文化互動的關係，從這個案例我們可以發現，解決此問題，重點不在於處罰，而是要從教育著手。不論是在教學內容上，或是在課堂互動模式上或是在生活教育歷程中，多次、反覆講授於不同性別或人與人的生活經驗的差異觀點，更正傳統性別不平等的觀念，建構符合「多元化」教育精神之性別平等教育，建立正確的性別平權觀念與價值觀，教導學生在兩性言語溝通、肢體互動都需表現「適時適宜適性」的行為，塑造「適時適宜適性」之兩性互動氛圍，降低校園性別平等事件的發生，為建造符合性別平等教育的理想目標社會環境邁進！

參考文獻

- 王麗容（1999）。校園性騷擾及性侵犯處理模式之研究。趙淑珠（主持人），兩性平等教育學術研討會論文，高雄醫學院。
- 汪淑娟、陳心怡、許韻婕、謝明鴻、李淑杏、陳家玉（2009）。大學生性騷擾認知與性別刻板印象之性別差異。台灣性學學刊，1，67-80。
- 周麗玉（2007）。校園性別事件調查人員基本素養與輔導與諮商技巧之運用。取自 www.chjhs.tyc.edu.tw/gov/wwws41/bisexual/05-activity/96/shiang_an。
- 周麗玉（2008）。校園性侵害或性騷擾事件處理與調查相關法規運用知能。取自 www.chjhs.tyc.edu.tw/gov/wwws41/bisexual/05-activity。
- 性別平等教育法（2011）。民國100年06月22日。
- 性別平等教育法施行細則（2005）。民國94年06月13日。
- 性騷擾防治法（2009）。民國98年01月23日。
- 洪久賢（2002）。落實性別平等教育之教學策略研究。載於謝臥龍（主編）性別平等教育—探究與實踐，187-210，台北：五南。
- 校園性侵害或性騷擾防治準則（2011）。民國100年02月10日。
- 高松景、黃淑馨、晏涵文、劉潔心（2002）。台北市高中職學生兩性平等教育評量研究。載於教育部委託杏陵基金會主辦兩性平等教育學術研討會論文集。
- 張淑瑜（2004）。臺北市國民中學性別與空間規劃之研究。國立政治大學教育學系教育行政組碩士論文，未出版，臺北市。

- 教育部 (2002a)。教育部資訊網 - 兩性平等教育改革。引自 <http://teach.eje.edu.tw/9CC/discuss/discuss4.php>
- 教育部 (2012)。校園性平事件處理調查流程 (Q&A)。引自 <http://gender.cpshts.hcc.edu.tw/front/bin/cglist.phtml?Category=89>
- 陳淑芬 (2000)。青少年同儕性騷擾：影響性騷擾界定、態度之相關性探討。國立陽明護理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 黃淑英 (2002)。台北市某國中性騷擾防治教育需求及相因素探討。國立臺灣師範大學衛生教育學系碩士論文，未出版，台北市。
- 黃富源 (1997)。校園性騷擾與性侵害。學生輔導通訊，48，26-37。
- 黃富源 (1999)。性侵害加害人之特質與犯罪手法之研究。台北市：內政部性侵害防治委員會。
- 黃德州、何素華 (2009)。直接教學模式對國小智能障礙學生性騷擾防治學習成效之研究。特殊教育與復健學報，21，19-48。
- 葉惠鳳 (2003)。大眾傳播媒體性別訊息融入性別平等教育團體對青少年性別平等觀念與態度之研究。國立政治大學教育學系教育心理與輔導組碩士論文，未出版，台北市。
- 葉惠鳳 (2003) 大眾傳播媒體性別訊息融入性別平等教育團體對青少年性別平等觀念與態度之研究。國立政治大學教育學系教育心理與輔導組碩士論文。
- 蔡培村、余嬪 (1999)。中小學教師兩性平等教育素養之研究。輯於高雄醫學院兩性研究中心主辦「邁向二十一世紀兩性平等教育國內學術研討會論文集」，高雄市。
- 賴美里 (1995)。校園反性騷擾行動手冊。臺北市：張老師。
- 鍾宛蓉 (2010a)。調查知能演練。取自 <http://gender.cpshts.hcc.edu.tw/ezcatfiles/b002/img/img/21/b01.doc>。
- 鍾宛蓉 (2010b)。「性別三法」適用範圍判定—如何區分性別平等教育法、性別工作平等法、性騷擾防治法之適用。取自 <http://gender.cpshts.hcc.edu.tw/front/bin/download>。
- EEOC(2012). Sexual Harassment. Retrieved from http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm
- Fitzgerald, L.F. (1990). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. Ivory power: Sexual harassment on campus, 21-44.
- <http://gender.cpshts.hcc.edu.tw/front/bin/ptlist.phtml?Category=206>
- Wiki (2012).Sexual harassment. Retrieved fromhttp://en.wikipedia.org/wiki/Sexual_harassment.

附錄

關於校園性侵害或性騷擾事件處理的相關法規（詳細法令條文可到全國法規資料庫：<http://law.moj.gov.tw/> 搜尋），茲分述如下：

一、性別平等教育（含性侵害、性騷擾）相關法規

（一）性別平等教育法

1. 性別平等教育法施行細則
2. 校園性侵害或性騷擾防治準則
3. 校園事件通報管理系統實施要點（教育部校安中心）
4. 各大專校院及國立中小學性別平等教育委員會制訂之校園性侵害或性騷擾事件處理要點
5. 學生懷孕事件輔導與處理要點

（二）刑法第十六章妨害性自主罪

（三）性侵害犯罪防治法

1. 性侵害犯罪防治法施行細則
2. 警察機關及性侵害防治中心辦理性侵害事件處理準則
3. 法院辦理性侵害犯罪案件處理準則
4. 檢察機關偵辦性侵害犯罪案件處理準則
5. 加強推動性侵害犯罪防治工作實施方案
6. 性侵害犯罪事件醫療作業處理準則
7. 疑似性侵害案件醫療及蒐證流程
8. 辦理性侵害被害人補助聲請原則
9. 性侵害犯罪加害人身心治療及輔導教育辦法
10. 性侵害加害人檔案資料管理及使用辦法
11. 媒體對性侵害事件之報導保護被害人之處理原則

（四）性騷擾防治法

1. 性騷擾防治法施行細則
2. 性騷擾防治準則
3. 性騷擾事件調解辦法

（五）兩性工作平等法

1. 兩性工作平等法施行細則

二、兒童及少年保護相關法規

(一) 兒童及少年福利法

1. 兒童及少年福利法施行細則
2. 兒童及少年保護通報及處理辦法
3. 兒童及少年性交易防治條例
4. 兒童及少年性交易防制條例施行細則
5. 少年事件處理法
6. 少年事件處理法施行細則
7. 家庭暴力防治法

三、其他相關法規（含申訴救濟管道）

(一) 行政程序法

(二) 社會秩序維護法

(三) 教師法

四、教育部「教師申訴評議委員會組織及評議準則」

(一) 教育人員任用條例

(二) 教育人員懲戒條例

(三) 公務人員保障法

【相關連結】

教育部性別平等教育全球資訊網

教育部中部辦公室性別平等教育資訊網

內政部性騷擾防治網

內政部性侵害防治網

台灣性別平等教育協會