

# 校園性騷擾—以師對生為例

輔導校長：林東興校長、黃夢涵校長

組員：陳家華、胡志偉、曾俊得、沈維斌、徐鳳麟、郭英濱、吳春生、林為國  
方玉婷、王心利、顏嘉瑩、吳麗華、李沛璇

## 壹、緒論

### 一、研究背景

隨著社會的變遷，多元開放風氣的影響，兩性關係互動頻繁，而性別平等意識也逐漸受到各界重視。1988年，婦女新知基金會檢視中小學語文與人文社會學科教科書，認為其中充滿性別刻板印象，出版《兩性平等教育手冊》，普遍以此視為性別平等教育之先聲。1997年3月教育部成立「兩性平等教育委員會」，即現今「性別平等教育委員會」的前身；2004年6月23日正式頒布《性別平等教育法》，並於2005年3月30日發布的《校園性侵害或性騷擾事件防治準則》，隨後各級學校陸續成立性別平等教育委員會來推動校園性別平等工作，期能破除性別角色刻板印象、尊重不同性別並建立無性別歧視之友善校園。

然法令的明定和現實校園情況畢竟有所不同。根據教育部2008年統計校園性騷擾通報事件258件中，發生在國民中學場域就佔其中114件（陳盈秀，2010）；2010年各級學校發生性騷擾、性侵害案件更呈倍數成長多達536件，其中加害人與受害人為學生雙方多達80%，而教師對學生的案件也佔其中13%（鄭泊欣，2011），其中未能如實通報的黑數案件或許更多。

學校是一個正式的教育學習場所，更是一個開放自由的學習空間，學生身在其中需擁有一個安全無虞、快樂且不受威脅之學習環境。若學生處於一個性別不平等、備感威脅的環境，學習與成長自然會受到負向影響，更甚者將會產生嚴重的身心傷害。因此，性騷擾不只是性別歧視，也是人身安全的攻擊，嚴重戕害人性尊嚴，同時對強調安全環境、快樂學習的校園，更造成不可抹滅的傷害。有鑑於此，本小組成員來自全國不同縣市之國民中學，於議題蒐集與討論的過程中，發覺校園性騷擾議題無關縣市、學校大小，均可能發生在任何地區與任何人身上，特以此為深入探討之議題，希望透過案例之探討，歸納與整理學校因應策略，作為日後校園性騷擾問題可供參考與因應之策略，以求穩健經營一個能安心工作、能自在學習成長的友善校園。

## 二、研究議題

個案研究議題聚焦過程中，小組成員提出「師對生的性騷擾」及「學生懷孕」兩個個案。經瞭解個案始末的相關人員說明後，儲訓主任們決議以「性騷擾」為本組的個案研究議題之方向。

然，性騷擾議題甚廣，縱然將研究範圍縮小至校園，對象仍有「師對師、師對生、生對師、生對生、生對非學生人士」等可能性。再者，性騷擾與猥褻亦不易區分，但為更落實個案研究議題之探討，最終將個案研究定位在「校園性騷擾—師對生」之議題。

## 三、研究小組工作分配

5/1（二）聽完劉素滿校長個案研究課程後，瞭解對於相關個案需透過彼此分享、討論，再藉由資料之蒐集與分析、集體合作的方式，以增進儲訓主任們日後碰到類似問題時的因應智慧。

「校園性騷擾—以師對生為例」之個案研究過程中，除參考劉素滿校長建議的各次（共五次）研討範圍，大夥集思廣益提供專業知識與經驗交流外，更藉由小組分工以有效率地落實個案研究之展現。以下為小組分工之概況（學號姓名加雙底線者，為該次研討報告人）：

- （一）小組長：120 陳家華
- （二）案例分析：132 徐鳳麟、153 吳麗華
- （三）文獻探討：144 方玉婷、156 李沛璇
- （四）問題探討、處理流程：126 曾俊得、129 沈維斌、138 吳春生
- （五）解決策略：141 林為國、147 王心利、150 顏嘉瑩
- （六）可能形成之新問題或值得再探討之問題：120 陳家華、123 胡志偉、135 郭英濱
- （七）研究省思與結語、總彙整：141 林為國、147 王心利、150 顏嘉瑩
- （八）個案研究評量報告人：123 胡志偉

## 四、研究目的

本研究之研究目的如下：

- （一）瞭解面對校園性騷擾，可能遭遇的問題。
- （二）解決校園性騷擾的因應策略。

## 五、名詞定義

### （一）性騷擾

根據民國 100 年 6 月 22 日修訂之《性別平等教育法》第 2 條對性騷擾之定義如下。

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。

### （二）校園性騷擾

根據《性別平等教育法》第 2 條之定義，凡符合上述性騷擾之定義，且其中之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者，稱之校園性騷擾。

## 貳、案例分析

校園中不同性別的校長、教師、職員、工友及學生，因為工作或學習往來頻繁，彼此之間的互動若有不舒服的感覺，涉及到性交或猥褻行為，或含有性意味、性別歧視、性霸凌，就可能涉及性騷擾或性侵害，因此為了降低此類事件在校園發生的機會，學校應該做好事前的防治教育及事後的處理程序，在此希望透過案例分享與各位同學共同討論。

### 一、案例說明

某高中 A 女學生向 B 同學反映，C 老師藉稱『慰勞那些為參加七月大學指考而努力的同學』為由，於 98 年 5 月 18 和 19 兩日開車載 A 生至校外買飲料，途中下車散步聊天，其間主動牽 A 生的手並搭肩、正面摟抱共 2 次，親吻臉頰、嘴唇 1 次，使 A 生心生不愉快感（之後 C 師透過 MSN 向 A 生表示歉意），B 同學立即向輔導室反映，輔導室依規定知悉後填寫檢舉書向學務處提出檢舉，學務處接獲檢舉後於三日內召開性平會並決議成立調查小組（1 位外聘女委員，2 位內聘委員—1 男 1 女），約談 A 生及 C 師，A 生表示 C 師對其牽手、搭肩、親臉頰、唇，感覺很不舒服且有拒絕，C 師承認對 A 生做出牽手、搭肩、親臉頰、唇等動作，且有向 A 生表示歉意，最後做出性騷擾屬實之調查報告，並於性平會中提出報告，建議移送懲處權責單位—考績會，依行為不檢為由記一大過處分。

唯 C 師對於處分不服，提出申訴但被駁回，之後 C 師轉向尋求 A 生及 B 生幫助，親自載送兩位學生前往教育局陳情，向教育局提出「撤告」聲明，教育局表示此案非

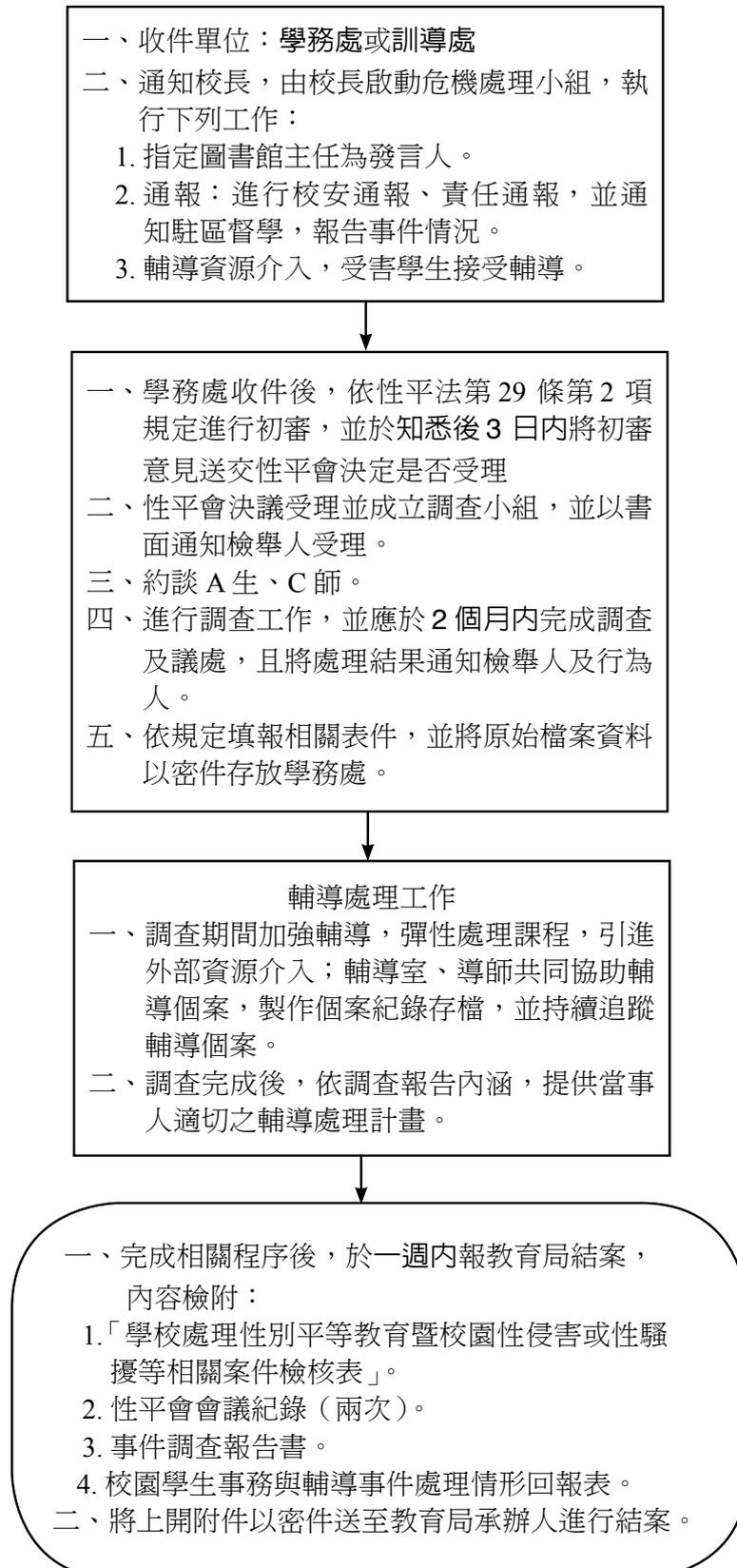
法律訴訟案件，無法提出撤銷告訴。因無法撤告，C 師撰寫陳情函請 A 生母親簽名，拜託 A 生之母向教育部發函，聲稱其並未對 A 生做出任何性騷擾行為，再由教育部書函市政府妥善處理，故市府函請學校對此申訴案重啟調查。校方接獲公文後於 99 年 1 月 11 日召開性平會，會中討論 A 生母親的陳情函表示無性騷擾行為與之前調查結果不符，因此以新事證為由重啟調查並重組調查小組，為求更謹慎處理聘請外聘委員 1 男 1 女，內聘 1 位女委員，調查小組於 99 年 1 月 19 日約談 A 生母親，A 生母親表示當時陳情函內容並未仔細詳讀，因為工作忙所以只是想趕快簽名趕快走，並表示：「性騷擾是事實，我們吃虧了怎麼可能還幫 C 師」，而 C 師當時表示只是想將陳情函用來告知學校師生使用。調查小組於 99 年 1 月 25 日約談 C 師、A 生；約談 A 生時，A 生表示 C 師及其太太多次苦苦哀求希望撤告，不然會失去教職，因此才會心軟陪同到教育局陳情撤告，沒想到 C 師將不實的言論於校園中散播。約談 C 師時，調查委員告知因 A 生母親陳情函內容與之前調查結果不符，因此重啟調查，調查委員詢問 C 師陳情函是不是自己打字的，C 師吞吞吐吐了半天，回答是 A 生母親同意授權，並經過其簽名確認；之後 C 師表示校方一再打壓他，尤其是輔導主任，身為輔導人員並未依照法規迴避，因此已向主管機關提出輔導主任迴避申請。調查小組於 99 年 1 月 29 日約談 C 師，C 師未到。不久，D 生以證人身份接受約談，在約談過程中表示希望提出申訴，透過輔導室向學務處提出申訴，經性平會決議成案。為避免重複詢問，由原調查小組繼續調查，並發函請 C 師於 99 年 2 月 1 日接受約談，A 生重啟調查案 C 師一次未依時間接受約談，調查小組委員告知 C 師未依約定時間接受約談是放棄自己的權利。最後調查小組統整所有約談紀錄，做出性騷擾屬實之調查報告，並提出建議，C 師慣性之性騷擾行為，對擔任教師一職實屬不妥，恐對校園造成不安與紛擾、嚴重威脅校園安全，故建議依教師法第十四條第六款，送交學校教師評議委員會予以解聘。唯基於「性別平等教育法」所揭示的教育理念，C 師心理輔導的部份仍應予以協助，請求其應至社會輔導機構接受性別平等相關教育至少八小時，以使 C 師瞭解性別尊重的基本要義，最後經市府核准將 C 師解聘，C 師後續提起行政訴訟皆敗訴，目前提起再審中（本案例處理流程詳如表一）。

總而觀之，本案例共開三案：

- （一）A 生疑似被性騷擾案
- （二）A 生被性騷擾案重啟調查
- （三）D 生疑似性騷擾案

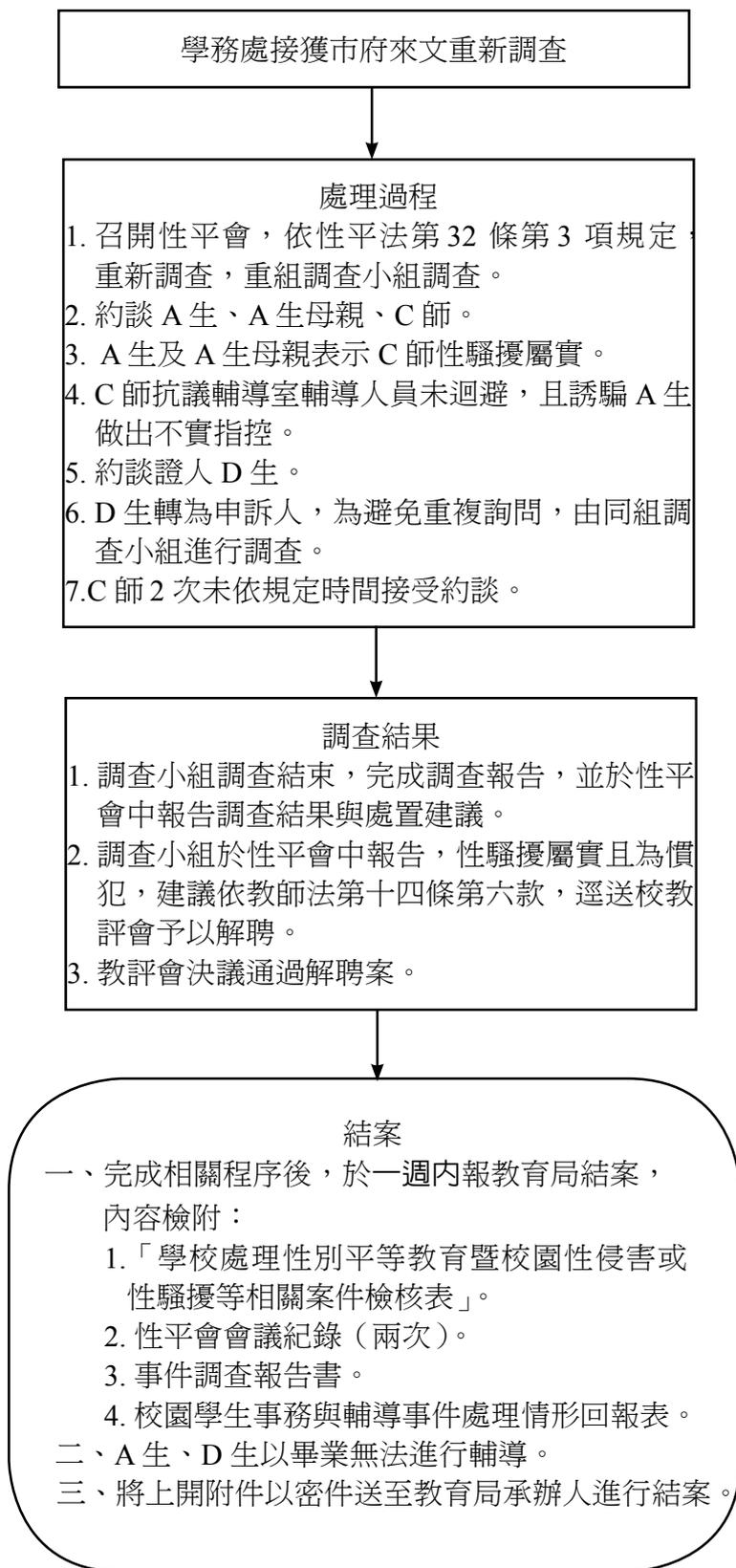
「學校處理性別平等教育暨校園性侵害或性騷擾等相關案件檢核表」。

表一、本個案處理流程圖



續後頁

接前頁



## 二、案例補充

D 生目前就讀大學四年級，在其與同學聯絡的過程中得知 C 師因性騷擾行為而離職，故和同學約同返校看看其他老師。D 生自高中畢業後從沒返校探視過，不料因其同學先回學校後發現「那個老師（C 師）還在」，「我覺得如果繼續下去的話，可能他（C 師）會越來越得寸進尺」，所以 D 生願意出任 A 生性騷擾申訴案的証人。後來在訪談過程中，為使事情更明朗化，D 生轉而成為申訴人，為自己就讀高中三學級時受到 C 師性騷擾一事提出申訴，之後還約談了多位畢業學生，結果皆證實 C 師的性騷擾行為，而且不止對 A 生及 D 生，尚有其他學生受害。

在調查的過程當中，因為 C 師在校園中對師生一再提出他是無辜的文件，導致許多師生甚至家長都知道此事，甚至最後 C 師訴諸媒體，媒體到校訪問校長，校長表示一切皆按照程序進行，並無預設立場，部分教職員聽到 C 師疑似性騷擾學生消息後，向輔導室反映之前曾被 C 師性騷擾過，因此調查小組也約談了反映的教職員工，但告知其職場同事間的性騷擾屬於《性別工作平等法》之範疇，並不在校園性侵害、性騷擾可處理與調查之範圍，但仍可用來佐證 C 師屢次慣性之犯行。

## 三、議題討論

### （一）校園性侵害或性騷擾的人物

1. 校園性侵害或性騷擾事件中有「行為人」、「被害人」與「協助者」三種角色。「行為人」是「主動做出某行為的人」而如果校園性侵害或性騷擾事件經調查屬實，「行為人」可稱為「加害人」。「被害人」是「有被害感覺的人」，不論調查結果是否成立皆是；「協助者」是因職務協助處理事件的人，依據協助內容可分成「行政」、「輔導」、「調查」（鐘琬蓉，2011），據此，本案例之「行為人」為 C 師，「被害人」為 A 生、D 生。
2. 依據性別平等教育法（性平法）第 2 條第 7 款規定，所謂校園性侵害或性騷擾事件，是指一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，以「事件發生時當事人的身份」界定校園事件的範圍（鐘琬蓉，2011）。因此本案例中 A 生為學生，C 師為學校教師，符合校園性騷擾事件所定義之身分。

### （二）校園性侵害或性騷擾事件

1. 所謂「校園性侵害」，依據性別平等教育法第 2 條第 3 款規定，係指「性侵害犯罪防治法」中指稱之性侵害犯罪行為。
2. 所謂「校園性騷擾」，依據性別平等教育法第 2 條第 4 款之規定，係指：

- (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，以致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會與表現者。
- (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。

本案例中 C 師所為之行為（牽手、摟肩、從正面背面摟抱、親臉頰、嘴唇），已違反 A 生之意願而令 A 生感到不舒服，且已客觀明顯違反師生倫理。

### （三）校園性侵害、性騷擾事件的時間

1. 性別平等教育法並未規定校園性侵害或性騷擾事件的追訴時效，依據性平法之立法精神，應係有意不限制校園性侵害或性騷擾事件之申請調查或檢舉時間，因被害人常在事件經過一段時間後才有足夠勇氣申請調查（例如：學期結束、成績及學位已取得、已畢業等），由落實性別平等教育及維護校園安全角度切入，陳年舊案雖調查困難，但對於舊案之處理仍有改善或維護校園性別正義及安全之積極意義，又如行為人仍在學或在職，舊案處理可使行為人現屬學校做適當之措施（鐘琬蓉，2011）。

本案例中 C 生申請調查時仍屬該校在學生，而 D 生雖然已畢業 3 年多，但事件發生時仍屬該校之學生。

2. 未曾處理之校園性侵害或性騷擾事件，只要事件發生時當事人符合性平法要求之身分（在學學生），不論何時皆可申請調查或檢舉；換言之，性平法具有溯及適用舊案之效力，不限於性平法實施後發生之事件。然而，性平法實施前已依當時有效之法規處理之事件，基於「一事不再理」原則，不必重啟調查（鐘琬蓉，2011）。

### （四）校園性侵害、性騷擾事件的地點

依據性別平等教育法（性平法）第 2 條第 7 款規定，校園性侵害或性騷擾事件，是指一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，以「事件發生時當事人的身份」界定校園事件的範圍。因此，即使事件發生在校園之外仍屬校園性侵害、性騷擾事件。（鐘琬蓉，2011）

本案例中行為發生之地點皆在校外，但以「事件發生時當事人的身份」界定校園事件的範圍來看，仍屬於校園性侵害、性騷擾事件。

## 參、文獻探討

「性騷擾」是由美國婦女所創設的名詞，在 1970 年代出現於學術著作及媒體報導中，美國是世界上第一個發展性騷擾法制的國家，最先規範的是工作場所的性騷擾，而後慢慢擴及教育、租屋、執照許可及其他場所發生的性騷擾（高鳳仙，2001）。校園性騷擾事件發生率有逐年提高的趨勢，期中原因不乏大眾對於性騷擾的認識與關注增高，進而對性騷擾行為的敏感度也隨之提升。校園性侵害或性騷擾的事件也日益遽增，甚至連學校教育人員都有可能伸出魔爪。性別平等教育法通過之前：民 87-92 年因性騷擾及性侵害案件解聘之教師共 17 位，性別平等教育法通過之後：民 93-97 年因性騷擾及性侵害案件解聘之教師共 55 位，民 100 年因性騷擾及性侵害案件解聘之教師共 38 位（吳志光，2012）。由此可知校園性騷擾事件發生率有逐年增加的趨勢。什麼是校園性騷擾？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）。校園性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者（性別平等教育法，2011）。2011 年 6 月 22 日修訂性別平等教育法，罰則中新修訂學校校長、教師、職員或工友知悉疑似校園性騷擾事件而未通報者，處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，若因未通報而導致再度發生校園性侵害事件，應依法予以解聘或免職，可見政府相關單位對性平教育的重視。

### 一、性騷擾之分類

嚴惠君（2005）整理國外學者 Gruber, James E. Gruber（1989）將性騷擾分為三大類，再細分為 11 小類：

#### （一）言詞上的要求 (verbal requests) 包括：

1. 性勒索：以發生性關係交換工作上的好處，或脅迫發生性關係以免於解雇的威脅。
2. 表示性的興趣：運用言詞死纏爛打或哀求發生性關係。
3. 關係上的示好：用當面、電子郵件或電話等方式示好，尋求建立較為親密的關係。
4. 隱約的示好或提出性要求的壓力：性要求的目標或對象較不明確，但從互動本質中可察覺騷擾的成分。例如：探詢個人的性癖好、性習慣，或透露自己性生活情形、性行為等。

(二) 言詞上的評語 (verbal comments)

1. 個人的評語：針對某特定女性並予以當面評論，如嘲笑其身體特徵、批評身材或性生活情形。
2. 主觀的物化：在女性面前或背後公開討論某位女性的身材、性特徵或性生活。
3. 性類別化的言詞：即敵意的工作環境。工作場所充滿侮辱或歧視女性的言論、猥褻的黃色笑話。

(三) 非言詞方面的呈現 (nonverbal displays)，包括：

1. 具有性暗示的姿勢（非直接接觸的性騷擾）：違背人際間安全距離或試圖有身體接觸，如注視胸部、吹口哨、跟蹤。
2. 性的資料：色情或褻瀆女性的電影、海報、雜誌、圖片等。
3. 具有性意味的碰觸：較為短暫的性接觸，如摟腰、掐臉。
4. 性傷害：強迫且有攻擊性的性接觸，如強制性交。

嚴惠君（2005）整理 Fitzgerald, L. F. Fitzgerald（1993）以連續性的觀點來看性騷擾的行為，其依性騷擾的嚴重程度，區分為五個等級：

(一) 性別騷擾 (gender harassment)

傳達侮辱、詆毀、或強化「女性是次等性別」印象的性別歧視觀念的語言或行為、舉止與評論。諸如：有關性別歧視、過度強調性別角色的刻板化印象、公然評論女性之性別特徵的言行、吹口哨、出示色情圖畫、書刊等。

(二) 性挑逗 (seductive behavior)

包含一切不受歡迎，不合宜或帶有性暗示、性引誘或挑釁、攻擊性的口頭或肢體上的吃豆腐行為。例如：摸女性大腿、掀裙子、暴露自己的性器官等。

(三) 性賄賂 (sexual bribery)

明示或暗示以利益承諾（如：僱用、升遷、加薪、加分等）的方式，要求從事與性有關的行為或與性相關的活動。

(四) 性要脅 (sexual coercion)

以威脅、強迫、懲罰的方式，要求從事性行為或與性相關的活動；若是不從，將遭受解雇、減薪、不及格等不利結果。

(五) 性攻擊 (sexual assault)

包括猥褻、強制性交及任何具有傷害性或虐待性的性暴力及性行為。這是最嚴重

的性騷擾行為。

國內學者對於性騷擾的類型分類頗為分歧，有依發生型態者、性質者，也有依行為嚴重程度者，以下就國內幾位學者各自不同的分類方式加以說明。

(一) 黃富源將與校園有關的性騷擾分為下列 3 種 (黃富源, 1997):

1. 威脅性交換的性騷擾：學校的行政人員或老師等以開除、留級、記過、不及格等不利於學生的方式威脅學生，要求學生滿足其性方面的要求。
2. 敵意環境的性騷擾：學校的行政人員、老師或同學蓄意營造一個令當事人感到敵意、不友善或遭到歧視甚至威脅的學習環境，而不利於當事人。
3. 間接性騷擾：學校行政人員、老師對於提供性服務的特定學生給予特殊待遇，以致原先應得到該項待遇的學生權益受損時，便是間接對其他學生進行性騷擾。

(二) 胡興梅 (2001) 將性騷擾定義為：不受歡迎，使人感覺不舒服，不被對方接受的性暗示、性挑逗或其他具有性意味的言詞與行為，或者這些行為造成一個充滿敵意的環境，影響個人心理安寧及工作或學業表現時，均構成性騷擾。它包含各種帶有性意涵、性別歧視或偏見的言論，以及侮辱、貶抑、敵視異性或同性戀者的言詞及態度，或是一切不受歡迎、不合宜和帶有攻擊性的口頭或肢體上的吃豆腐行為，並將性騷擾分為下列四種類型：

1. 言語型性騷擾：這是性騷擾最常見的表現方式，例如：說黃色笑話、用言語吃豆腐、詢問他人性隱私問題。
2. 肢體型性騷擾：例如摸異性的胸部、拍臀部、強吻、摟腰、摸大腿等。
3. 偷窺型性騷擾：例如在浴室、廁所、捷運站、公車上等進行偷拍、偷窺行為。
4. 暴露型性騷擾：例如公然暴露自己的生殖器。

(三) 呂美枝等 (2006) 在「校園性侵害或性騷擾處理暨輔導案例修訂及彙編手冊」的報告中所採取之校園內性騷擾定義如下：帶有性意味或性別歧視等的言詞或行為，只要當事人不舒服，或不歡迎此類言行舉止且違反其意願的，都是性騷擾。也就是說，性騷擾之認定標準係以接受者之主觀感受而定，而非以行為人之主觀感受為主。

(四) 性別平等教育法第 2 條第 4 款規範之性騷擾，大致可劃分為三種類型。(一) 交換型：指明示或暗是要求提供性服務最交換；(二) 敵意環境型：指製造令人感到敵對或被侵犯的環境；(三) 性循私型：指給予性服務者特殊優惠待遇，因而造成他人權力上損失。

## 二、性騷擾相關理論及成因

### (一) 性騷擾理論

黃富源（1995）歸納學者 Friedman, Bonmi 與 Taylor 1992 年的研究指出，解釋性騷擾的理論有三：

#### 1. 源於「人格心理學」的立論

這一派的心理學家認為，性騷擾者之所以會有強烈的需求去使用「權力」以操控女性，乃是因為其成長發展過程是完全在女性—其母親「權力」下成長的。如果其父親缺位，或無法示範如何處理其對待異性的情感，這些男性即無法習得正確而合理對待女性的行為模式。其中的部分男性會將母親的管教視為隱痛，而於對待其他異性時發洩出來，在這些發洩行為其中之一即為性騷擾。

#### 2. 源於「社會心理學」的立論

此派學者認為，人類的文化常會強化男性壓抑自己敏感、脆弱的感情，以期望男性表現出一個真正「男子漢」(real men) 的樣子。當這種文化要求達到極致時，男性會對自己的脆弱毫無警覺，對女性被凌虐或騷擾時的感受亦無法體會，對待女性宛如對待物品一樣，無法體會當女性為人所凌虐或騷擾時的真正感受，也不會停止自己對女性的騷擾行為。

#### 3. 源於「組織心理學」的立論

此派學者認為，「儀式創傷 (ritual wounding)」乃是男性進入社會時必須經歷之一部分，會發生在一個男性彼此競爭激烈，而階層分明嚴謹之組織裡。當男性建構自己的生涯與權位時，需要與同學或上級相互競爭；被擊敗、羞辱或被騷擾都是必經歷程。一旦這些人得勢，也會對其下屬施以相同的羞辱與騷擾；但他們不能理解，有些對男性是習以為常的經驗，對女性而言卻是極易造成心理上嚴重的騷擾與傷害。

雖然性騷擾產生的影響因素有不同的歸因類型，不過並無任何一種歸因模式可以解釋所有性騷擾的發生。性騷擾行為往往都是多種因素交互運作下的結果（廖井瑜，2004）。

### 三、性別平等相關法令比較

表二、我國現有與性騷擾防治相關法律之比較

我國現有與性騷擾防治相關法律之比較			
法律名稱	性別工作平等法	性別平等教育法	性騷擾防治法
相關子法	1. 性別工作平等法施行細則 2. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則 3. 性別工作平等申訴審議處理辦法	1. 性別平等教育法施行細則 2. 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則	1. 性別平等教育法施行細則 2. 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則
中央主管機關	行政院勞工委員會	教育部	內政部
是否有調解程序	無相關規定	無相關規定	有相關規定
適用範圍	1. 雇主性騷擾受僱者或求職者 2. 受僱者執行職務期間被他人性騷擾。例如：A 老師性騷擾助教。	性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。例如：A 老師性騷擾學生。	不適用性工法或性平法者。例如：A 老師性騷擾到學校運動的校外人士（無學生身分）
申訴（申請調查）受理單位	雇主	行為人所屬學校；但行為人為學校首長時，向學校所屬主管機關申請調查。	1. 加害人所屬機關、學校；但加害人為機關首長或校長時，向直轄市、縣（市）主管機關提出。 2. 直轄市、縣（市）主管機關。 註：需在事件發生後註：1 年內提出申訴，逾期得不予受理。
調查期限	自提出起 3 個月內結案	受理後 2 個月內，必要時得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月。	機關、學校，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

續下頁

我國現有與性騷擾防治相關法律之比較			
法律名稱	性別工作平等法	性別平等教育法	性騷擾防治法
申訴（申請調查）處理流程	1. 雇主為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。	1. 學校接獲申請或檢舉時，除有不受理情形外，應於3日內交性平會調查處理。	1. 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起7日內開始調查，並應於2個月內調查完成；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。
再救濟管道及期限	1. 行政院勞工委員會性別工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。 2. 雇主、受僱者或求職者對於行政院勞工委員會性別工作平等委員會所為之處分有異議時，得依訴願行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。		

續下頁

我國現有與性騷擾防治相關法律之比較			
法律名稱	性別工作平等法	性別平等教育法	性騷擾防治法
相關罰則	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇主未依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，或知悉性騷擾情事而未採取立即有效之糾正及補救措施，處新台幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。</li> <li>2. 雇主若知悉性騷擾情形而未採取立即有效之糾正及補救措施，造成受僱者或求職者受有損害，雇主應負賠償責任。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學校未訂定校園性侵害或性騷擾防治規定、違反保密原則，應處新台幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。</li> <li>2. 行為人不配合性平會調查，由學校報請主管機關處新台幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至配合為止。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對他人性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至2分之1。</li> <li>2. 機關或學校於知悉有性騷擾之情形未採取糾正或補救措施，或未設立申訴管道、未訂定性騷擾防治措施者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；經通知限期仍不改正，得按次連續處罰。</li> <li>3. 機關或學校於處理性騷擾事件申訴、調查等程序，為不當之差別待遇時，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；經通知限期仍不改正，得按次連續處罰。</li> </ol>

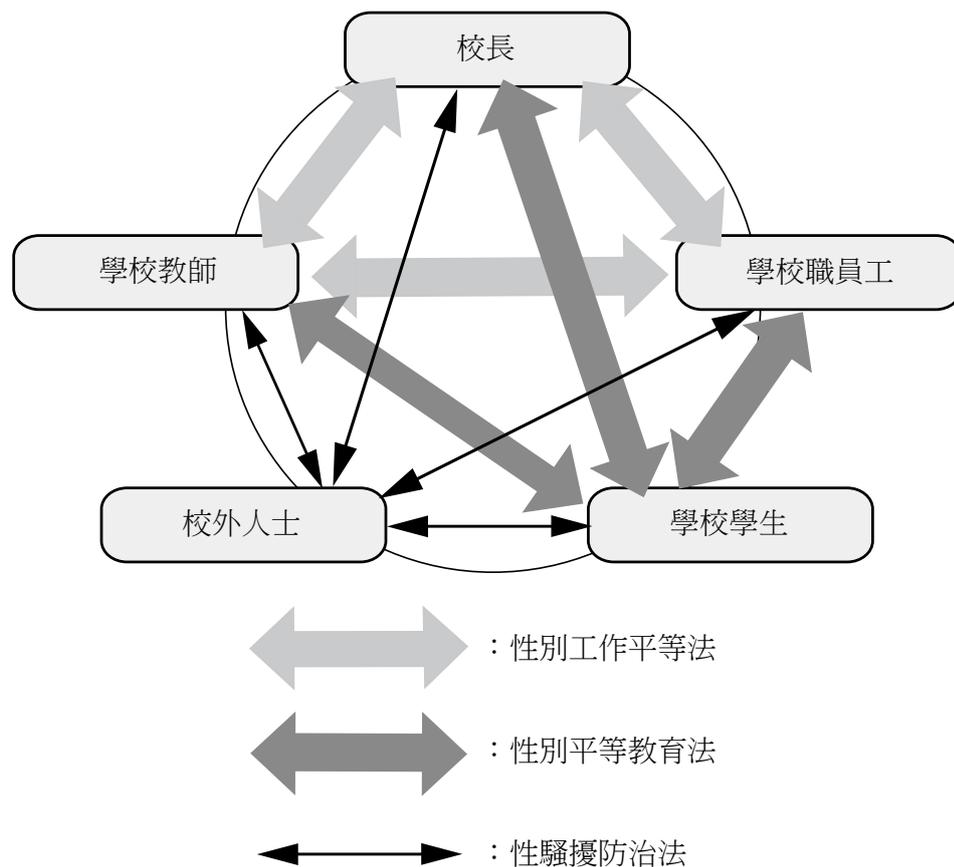
續下頁

我國現有與性騷擾防治相關法律之比較			
法律名稱	性別工作平等法	性別平等教育法	性騷擾防治法
機關或學校主要應配合事項	<ol style="list-style-type: none"> <li>僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</li> <li>辦理性騷擾防治措施相關事項。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>成立性平會，每學期至少開會 1 次，並由專人處理有關業務。</li> <li>訂定校園性侵害或性騷擾防治規定。</li> <li>建立檔案資料，並於加害人轉至其他學校就學或服務時通報該校。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>組織成員、受僱人或受服務人達 10 人以上，應設立受理性騷擾申訴專線，並指定人員或單位處理；達 30 人以上者，應訂定並公開揭示性騷擾防治措施。</li> <li>定期舉辦或鼓勵所屬人員參與教育訓練。</li> <li>協助回復名譽之適當處分。</li> <li>受理及接受移送申訴案件。</li> </ol>
機關或學校主要應配合事項	<ol style="list-style-type: none"> <li>設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並指定人員或單位負責。</li> <li>處理性騷擾申訴時，得由與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。</li> <li>採取有效措施，避免相同事件或報復情事事件發生。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>調查處理校園性侵害或性騷擾事件。</li> <li>被害人之協助。</li> <li>加害人之處置。</li> <li>推動校園性侵害及性騷擾防治教育。</li> <li>蒐集校園性侵害或性騷擾防治及救濟等資訊。</li> <li>校園安全規劃與定期檢視改善措施。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>調查申訴案件。</li> <li>認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構</li> </ol>

來源：引自柯今尉（2008）

#### 四、性騷擾、性侵害法規適用對象及區分

依據性別教育平等法、性別工作平等法、性騷擾防治法及校園性侵害或性騷擾防治準則之綜合歸納（引自 129 期國中校長儲訓班）：



圖一 性平三法與性騷擾防治準則規範對象示意圖

#### 五、校園性騷擾、性侵害案件通報責任

教育人員責任通報制，且二十四小時內需通報（113）：任何教職員工皆有通報之責任，若知而不報，罰則是到三萬到十五萬罰款。通報不需徵得受害人同意，受害之家屬往往為了名譽而不讓學校通報，學校必須說服家長，通報是為了保護受害者，且過程是保密的。通報人的身份也受到保密。

藉由性騷擾成因、性騷擾理論、性平教育相關法規之探討，切入瞭解校園內發展性騷擾事件所需掌握的各项原則，探討處理校園性騷擾事件可運用的方式與需注意的要點。經由這些資料為架構，實際了解學校在性騷擾事件處理策略及處理情形並延伸本案例之表面之深層問題。

## 肆、問題探討、處理流程及解決策略

由本組研究之案例描述及處理程序，研究者歸類出表面與深層問題如下，並試著提出問題之因應處理程序。

### 一、問題探討

#### (一) 表面問題

##### 1. 問題一、師對「性騷擾」的認知是否正確？

問題處理：

何謂性騷擾：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，從事不受欢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。
- (3) 校園性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。

因此，本案例之 C 師（行為人）之親吻、摟抱行為，不但是性騷擾行為，甚至也有屬於強制猥褻之可能，絕非行為人後來所訴沒有性騷擾行為。

##### 2. 問題二、行為人質疑輔導行政人員（主任）未應迴避參與性別教育平等委員會問題處理：

依據《校園性侵害或性騷擾防治準則》第二十一條規定，校園性侵害或性騷擾事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害或性騷擾事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作；同一人員不得在同一案件同時兼任行政、調查、輔導之工作，以避免角色衝突；輔導老師也不要同時輔導受害者與加害者。

因此本案例中輔導主任非當事人之輔導人員，並無迴避之規定及必要。

##### 3. 問題三、教育局來函要求重啟調查，當時被害人已經畢業，學校是否有重啟調查之必要？

問題處理：

依據《性別平等教育法》第 32 條申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，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。

前項申復以一次為限。學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響

原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。  
 《性別平等教育法》第 33 條性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。  
 故本案例學校依規定重啟調查是正確之做法，且是由事發時所就讀之學校繼續調查，而非由畢業後升讀之學校調查。

#### 4. 問題四、當事人已撤銷告訴，為何學校仍繼續調查？

問題處理：

依據《校園性侵害或性騷擾防治準則》第 23 條第 5 款，申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，受理之學校或主管機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。第 28 條，性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

因此為求事情之真相及法律責任，性平會仍得繼續調查，且本案申請人（當事人）撤回申請乃因行為人苦苦哀求，且有欺瞞之情形，更不可信。因此性平會依職權仍可繼續調查，並做出調查報告。

### （二）深層問題

#### 1. 問題一、師與生的權力差距

問題處理：

- （1）師生本來就存在地位不等及權力不均。
- （2）學生對老師莫名的尊敬與畏懼。
- （3）老師有打分數的權利。

因為師生之間確實存在著以上之權力地位不平等，學生擔心將事件說出來會沒有人相信甚至被人嘲笑，也會擔心被老師報復或打壓；也可能擔心拒絕老師後破壞師生關係，或分數操縱在老師手裡。學生可以說是校園裡最弱勢的一群，因此可能還有許多性騷擾案件並未浮出水面，現在所知的案例都只是冰山之一角。

而老師也需注意，因師生權力之差距，其所做之行為就可能被解讀為以強暴、脅迫之方式做有性意味之行為，原本性騷擾的案件也可能成為強制猥褻案件，對老師是不利的。

依據《校園性侵害或性騷擾防治準則》第七條，教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。教師發現師生關係有違反前項專業倫理之

虞，應主動迴避或陳報學校處理。

## 2. 問題二、性別平等與法治教育未落實

問題處理：

依《性別平等教育法》第三章對學校課程設置與內容有以下各點之說明：

- (1) 國民中小學除應遵照「課程綱要」之性別教育指標，融入各科教學之外，「每學期」應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。依「細則」此性別平等相關課程應涵蓋情感教育、性教育、同志教育，其與「性侵害防治法」所規定「每學年」四小時之性侵害防治教育內容有所差異，不可相互混淆。
  - (2) 高級中等學校及專科學校五年制前三年之課程設計，明定應將性別平等教育融入課程，以培養學生具性別平等意識。
  - (3) 大學在通識課程、教育學程以及各系所一般課程內應廣開性別研究，含婦女研究、性別平等教育、同志研究等相關課程，提供學生修習之機會。
- 除以上課程之設置外，社團活動、課程內涵是否具有平等之性別意識，亦須加以檢視。

## 3. 問題三、調查委員對此案（性騷擾抑或為性侵害）的認知不清楚

問題處理：

依據學校性評委員會議初次調查結果以大過結案，其實該師違反學生意願而親吻、擁抱及觸摸肢體等行為，是屬於性騷擾或是強制猥褻，仍值得詳加思考判斷。後來因加害人有異議，提出復審，又有其他畢業校友提出有類似的經歷，才重開啟第二次性平會議，做出解聘之懲處。假使加害人沒有異議的話可能就結案，狼師會隱藏在校內可能繼續傷害其他學生。所以，組成調查委員不可不謹慎。

## 二、處理流程

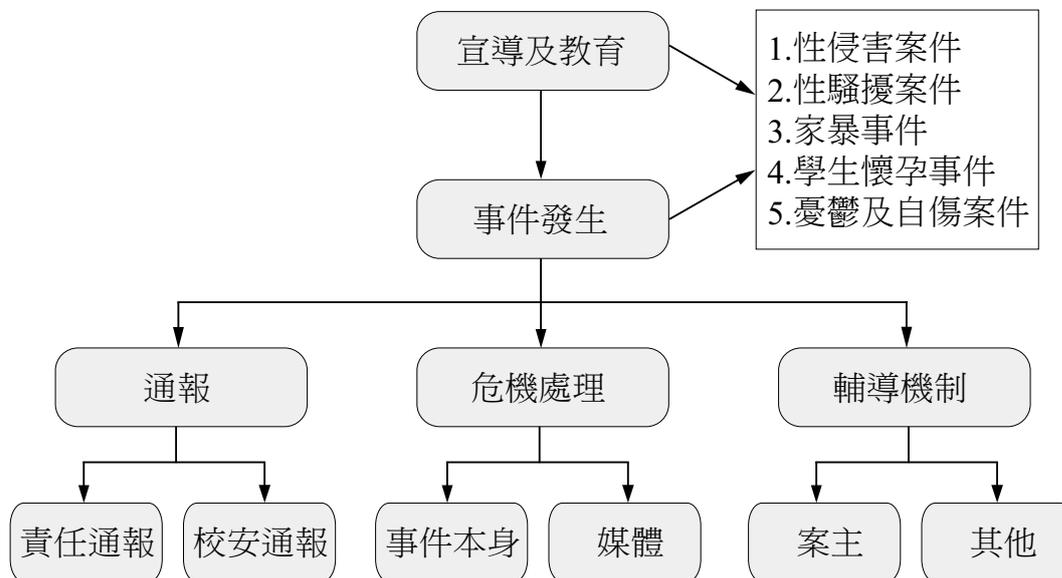
學校處理校園性侵害、性騷擾事件的流程如下（流程表另見下表三）：

- (一) 申請調查 / 檢舉：申請必須是書面，學務處是收件過濾單位，三日內交性別平等教育委員會並決定是否受理，媒體報導也算是檢舉者。
- (二) 通報：知悉即應通報（113 通報、校安通報），並嚴守保密原則。通報不需事先徵得被害人之同意，但應向被害人說明，並注意保密措施。通俗地說，當學生來求助時，先看被害人有沒有覺得不舒服，產生負面情，例如：生氣、哭泣、怒罵、驚慌、恐懼；再看被害人陳述的爭議有沒有牽涉到性交、性欲、身體敏感部位、

性別、性取向。

- (三) 性平會調查處理：決定受理後交給性平會，性平會需於三日內交調查小組審理，調查小組成員需 3~5 人，且二分之一以上為女性，三分之一以上是具性侵害性騷擾專業素養之專家學者（必要時可外聘），不論是性平會自為調查小組或委託調查小組調查，均應注意有無迴避事由（性平法第 30 條第 5 項、行政程序法第 32、33 條）。同一人員不得在同一案件同時兼任行政、調查、輔導之工作，以避免角色衝突。若雙方屬不同學校，則應有申請人學校代表一人。當事人之輔導人員應迴避調查工作，因專業倫理衝突。（調查小組組成份子之法定要求：1/2 女性人、1/3 才庫、被害人學校代表、正在進行輔導之人員迴避、行政程序法第 32、33 條迴避）
- (四) 調查歷程：若當事人未成年，需由法定代理人陪同。避免行為人與被害人對質，只有在必要時以保密為原則做成書面資料，交由行為人閱覽或告以要旨。
- (五) 調查報告：調查小組撰寫調查報告。調查報告應記載事項為：(1) 申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉人之敘述；(2) 調查訪談過程記錄，包括日期及對象；(3) 被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯；(4) 相關物證之查驗；(5) 事實認定及理由；(6) 處理建議，調查報告並無固定格式，且須依個別需求進行事實認定與處理建議。如：道歉、接受心理輔導、接受性平相關課程若干小時等。
- (六) 性別教育平等委員會審核調查報告：照案通過，或修改後通過。
- (七) 性別教育平等委員會提報調查報告給學校：兩個月內要完成調查，由學校送交學生獎懲委員會、人評會、教評會進行懲處審議（必要時得延長二次，每次一個月，應通知當事人）。當事人或檢舉人可於收到通知二十日內提出對處理結果不服之申覆。但學校只有在調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查之新事證時才需重新調查。

表三：學校處理校園性侵害、性騷擾事件的流程



### 三、解決策略

本研究由校園性騷擾之個案研究出發，期望能透過個別事件之探討，剖析合宜或較佳的事件處理流程，並期盼透過各方努力能抑制甚而杜絕校園性騷擾事件之發生。因此，針對家庭與學校提出相關解決策略如下：

#### (一) 對家庭方面

青少年各個方面都受到家庭的影響，父母對孩子的身心發展扮演舉足輕重的角色，家庭可以是心靈的避風港，幫助孩子建立正確價值觀念的第一線。本研究對家庭之建議有：

##### 1. 父母應加強性別平等觀念

青少年之間的性騷擾和性侵害形成校園性騷擾問題的主流問題，一方面顯示青春期中孩在性好奇的驅使下，加上不正確的兩性互動觀嚴重的曲解了性別平等對待關係的本質，而這性別刻板印象的養成，並非全然來自校園，更多可能是父母親賦予傳統性別刻板歧視日積月累的結果。所以父母親若能從建立自身正確性別平等的態度做起，並給予孩子正確的性別平等意識，或可建立孩子自身的價值體系，以避免受到同儕壓力或錯誤觀念進而影響其正確認知。

##### 2. 增加親子溝通與建立信賴關係

發生性騷擾事件後，一開始大多數的學生會選擇隱忍不多，最多可能只會與朋友分享或傾訴（楊素月，2006），而本研究探討個案亦然。因此，家庭與父母親的角色顯得更為重要。建議家長平常就應透過各溝通方法以建立親子信賴關

係，扮演孩子的傾聽者、分享者，敏銳的覺察身心發展的變化，運用同理心、接納與關懷建立親子溝通的橋樑，如此應可有效防範異於常態的事件發生，或於性騷擾事件發生時，給予孩子最強而有力的支持系統。

## （二）對學校方面

### 1. 強化行政人員性別平等專業知能

- （1）落實通報系統：依性別教育平等法第 21 條明定，學校知悉疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應依法進行通報，至遲不得超過二十四小時。落實通報系統除讓主管機關第一時間知悉，以便提供相關支援協助外，也可避免社會造成學校欲粉飾太平之誤解。
- （2）性別平等專業知能增能培訓：不只針對性別平等教育委員會之成員，而應對全體教師進行增能研習，包含性別平等意識之建立、相關法律常識之素養等，使所有承辦人員均能有一定之標準作業流程依法處理校園性騷擾事件，且能落實行政檔案管理與經驗傳承，不因人員的異動致使處理流程有疏漏或流失。
- （3）建立校園危機處理機制，當學校突發性別平等事件時，內部相關行政人員是否已有一套標準作業流程，能夠妥善依法處理與因應。
- （4）規劃安全的校園空間：空間的規劃與設置均已確保師生安全為前提，繪製校園安全地圖，可運用監視器或走動管理，減低校園可能產生之危險角落，並時時加以宣導，強化學生安全意識。

### 2. 提升教師性別平等專業知能

#### （1）強化教師專業倫理

A. 吳志光指出師生之間的性騷擾和性侵害問題雖不是當前校園性騷擾的主要類型，但仍佔據性別平等事件通報比例中的一至二成，這對形塑一個沒有干擾的學習環境的校園是極大的侮辱，也是對學生學習權益的嚴重剝奪。傳統教師被賦予的傳道、授業、解惑的角色，因少數的害群之馬造成校園良莠不齊的師資結構，教育主管機關應以積極的手段、更強力的預防和警示措施，要求學校以學生權益為優先考量，不允許老師利用不平等的權力支配關係，以性騷擾和性侵害為手段剝奪學生的學習和受教機會。故應強化教師專業倫理，以彰顯教育之情操與尊嚴。

B. 鼓勵校內教師同仁進行行動研究，透過自身工作的教育場所為出發點，發展適合校內師生實施之性別平等教育相關課程。

(2) 透過性別平等教育課程使學生增權益能，建立身體自主權，學習合宜之人際互動。

①落實性別平等教育課程與實施方式：現今課程中的性教育，多著重在不同性別的生理變化，性騷擾及性侵害的防治與因應，而執行方式往往流於形式、片段、難以統整的教學活動。若想改變校園性騷擾現況，應以性別平等教育為主軸，消除性別歧視，強調對他人的尊重；並於實施時，能由各處室各行其事轉為全校結合的模式，將性別平等教育活動從規劃、執行到成效評估統整為一，讓學生習得全面且完整的性別平等觀念。

②開放式的議題融入課程：性騷擾相關議題因為角色的不同，而有不同的處理與因應模式。課程可著重在人際關係與兩性互動上，並適時融入法治教育，讓學生能深化性騷擾相關法律認知，清楚瞭解自身之權益，提高對性騷擾問題的正確觀念與對危機的敏感程度。

③生動多元的教學引導，澄清似是而非的價值觀：開放、活潑的教學方法，不照本宣科的教條灌輸，可引發學生的學習興趣。利用日常發生的新聞事件，貼近學生的生活實例，了解社會如何以語言、非語言的方式去傳達與接受訊息。透過價值澄清與辯證，導正學生對於性別平等模糊且似是而非的觀念，如：喜愛講黃色笑話不在乎他人感受，用歧視的言語批判他人長相或外表，皆已構成性別歧視或性騷擾的要件，讓學生獲知應如何因應，並瞭解法律相關規定與作法。

(3) 加強學校輔導機制，提供多元有效之策略。

①學校應主動提供學生自我覺察之活動，如性騷擾態度相關量表或問卷，幫助學生自我檢視對性騷擾之看法，增進自我效能。

②運用個案晤談與焦點團體輔導多管齊下之策略，對性騷擾行為人與被行為人進行持續追蹤和輔導，加強其性別平等觀念與意識的提升，並強化對身體自主權的維護。

③定期舉辦親職講座或家長座談，與家長一同關心青少年學生身心發展與在學情況，並增強父母對性別平等的重視，同時增加學校與家庭的溝通聯繫。

④善於尋求校外各項資源，如縣市主管機關之性別平等教育委員會，輔導與諮商中心，家庭教育中心，尋求心理與輔導相關諮詢機構或專業心理師、社工師之協助，彌補教師於專業知能之不足，提供學生更多更完整之幫助。

### （三）對社會方面

#### 1. 增強普羅大眾對於性別平等基本認知和態度

隨著性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法、校園性侵害或性騷擾防治準則等相關法律條文的訂定，顯現政府對於尊重多元性別差異，消除性別歧視之目標，期望能達到性別地位之實質平等的理想不遺餘力。因此，學生獲取知識累積經驗的場所，除了學校與家庭之外，社會大眾媒體傳遞之訊息亦為極重要之環節。將性別平等正確價值觀，透過社會教育傳遞的管道，向下扎根於社會大眾是政府主管機關應採取之積極作為。

#### 2. 建立學校與社區、警政機關、社政機關密切聯繫網絡

孩子能否健康成長茁壯，單靠家庭與學校實有所不足。而學校具體能做的措施如：社區愛心商店、媽媽教室加強成人衛教、和社區大學結合開課等，建立以守護學童之安全防護網絡。此外，結合相關警政與社政機關，如校外會、中輟生追蹤輔導、心理轉介與諮詢等社會資源，才能有效確保學校作為，建立多重支持與保障學校教職員工生之防線。

## 伍、可能形成之新問題或值得再探討之問題

綜合前面所述，校園性騷擾或性侵害事件已有完善的處置流程與通報系統，並有許多前例可循，學校均可依此規定處置。前面也針對本案例進行檢視及分析，除了表面問題之外，還有許多深層問題，也一一提出本組看法與解決策略，供做學校相關人員參考。

然而在研討過程中，也發現許多新問題，或值得再探討的問題，但礙於篇幅以及不願讓本篇探討失焦，因此並未深入探討，但仍然整理如下供大家省思或再研究：

### 一、強制猥褻與性騷擾界定模糊

依刑法第十六章第二百二十四條強制猥褻屬於妨害性自主罪，而刑法第二百二十一條至第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二款、第三百四十八條第二項第一款又另訂性侵害防治法，所以強制猥褻罪屬於廣義的性侵害。另依教師法第十四條第十款規定，教師經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實者，予以解聘。故若教師有強制猥褻之情事，將予以解聘，與性騷擾懲處結果有極大不同，因此性平委員會判斷上不得不慎，相關人員也都該清楚其界定。然二者之間卻有模糊地帶，不易分辨，且各學者理論所分類意不盡相同，以下列舉數個案例檢視其應屬性騷擾或性侵害（強制猥褻）：

案例一：新北市立○○國民中學教師兼生教組長趁著檢查男學生有無攜帶違禁品時，抓摸學生下體、肛門，有學生說被摸過 20 次以上。

（資料出處<http://tw.news.yahoo.com/%E6%A0%A1%E5%9C%92%E9%A0%BB%E5%82%B3%E6%80%A7%E9%A8%B7%E6%A1%88-3%E6%95%99%E8%81%B7%E9%81%AD%E5%BD%88%E5%8A%BE-064308727.html> 2012.05.29查詢）

案例二：十五歲少女回家途中，竟遇到色狼襲胸！下午五時，她在新莊建福里家門口樓下，被尾隨在後一名男子持美工刀並威脅她「不准動」，還對少女上半身上下其手。

（資料出處<http://news.chinatimes.com/domestic/11050615/112012051200271.html> 2012.05.17查閱）

案例三：一名張姓婦人開車行經中壢市龍和三街，遇到一名騎機車的男子對著她突然打開風衣，一隻手還把玩生殖器。張婦隨後打 110 報警，沒想到勤務指揮中心接電話的警員竟然回應，「法律有規定要穿內褲嗎？」「要不要捉來給妳看？」

（資料出處<http://www.ettoday.net/news/20120510/45277.htm> 2012.05.17查閱）

案例四：陳姓男子得知弟媳平日會在中壢市某公園內四處兜售彩券維生，竟於民國 99 年某日下午，趁四下無人，從弟媳身後環抱撫摸她胸部。

（資料出處<http://udn.com/NEWS/BREAKINGNEWS/BREAKINGNEWS2/7093937.shtml> 2012.05.17查閱）

案例五：邱男警藉口帶少女上廁所，涉於女廁內拉開少女衣領與褲頭，拿「不明儀器」對少女搜身，又以少女頻用手遮掩褲子後口袋為由，趁機摸少女臀部揩油。邱男把少女帶到警員休息室廁所裡，一片漆黑中，少女感覺邱男鼻息近到噴在她臉上，邱男雙手還從頭髮一路往下摸，少女緊拉毛衣護住胸前，直到清晨四時許下班，被邱男騎機車載到附近公園調戲「妳胸部應該有 D ？」、「親我一下」等語。

（資料出處<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20120425/34183437> 2012.05.17查閱）

以上案例一般人並無法順利判別，甚至連法界的見解也不同，因此會有恐龍法官之惡名，即是法官判決結果與一般人甚至其他法界人士認知有所差異所造成的，可見此兩者之間並不容易區分，擔任性平委員或調查小組成員更必須深入了解，不得不慎。

以下將強制猥褻與性騷擾法律定義列出，並列表：

刑法上之強制猥褻罪，第 224 條第 1 項規定，「是指對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為。」有關猥褻的定義，依臺灣彰化地方分院刑事判決 96 年度訴字第 25 判例來看，即從「行為人出於猥褻之故意，在

主觀上足以滿足自己性慾，在客觀上足以誘起他人之性慾之要件」來判斷（陳慈幸等，2007）。這大概是法界用來判斷的主要關鍵。過往以來，強制性交與性騷擾等罪之認定，主要聚焦於「性慾之引發」所伴隨之各項要件，例如「觸摸」與「合意（違反意願與否）」、「羞恥感」、「違反性自主」等幾項論點（陳慈幸等，2007）。

而依性騷擾防治法第 25 條：「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為。」從中可看出性騷擾其要件在於「乘人不及」，此點與強制猥褻之「強暴、脅迫、恐嚇、催眠術」方式有很大的差異，也是判斷之依據之一。以下將兩者以表格來比較：

所以兩者其實不同但又有模糊地帶，以下將其列表比較：

	強制猥褻罪	性觸摸罪（性騷擾罪）
犯罪目的	具強制猥褻之故意，目的在於性侵害被害人。	具有性騷擾之意圖，即主觀上須有性騷擾之目的。但並非以性侵害為其犯罪目的。
犯罪方法	以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反被害人意願之方法。行為程度較強，方法未設限。	乘人不及抗拒而為之。行為程度較輕，且使用之手段有設限。
犯罪行為	猥褻行為必須是非性交行為、足以刺激或滿足性慾引起普通一般人羞恥或厭惡感之行為。	性觸摸罪是親吻、擁抱或觸摸他人身體隱私處之行為。
規範法律	刑法、性侵害防治法	性騷擾防治法
刑罰不同	可處六個月以上五年以下有期徒刑。	可處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣十萬元以下罰金。
是否須告訴	公訴罪	告訴乃論

資料出處：<http://www.justlaw.com.tw/News01.php?id=4463> 2012.05.16查閱。

二者雖有如上之區別，惟於實際案例判斷上，仍會產生爭議。例如曾經的經典案例—「強吻案」，究竟將一名少女強行抱住並強吻一、二分鐘，到底構不構成強制猥褻，或是強制性騷擾罪？上揭案例，從地院到最高法院，大致認為這樣的行為並非猥褻行為，其理由為，被告抱住告訴人時，僅吻其臉頰，並未以性器摩擦告訴人身體或上下其手撫摸告訴人之身體，客觀上尚不足以引起告訴人之性慾，亦不足滿足被告個人之性慾。但仍有法界人士認為其以強暴、脅迫之方式並違反被害人意願，應屬猥褻行為。

另一實務案例為「襲胸 10 秒案」。地院和高院因為對事實的認定不同，產生不同結果。地院認為，被告是利用被害人不及防備與抗拒時襲胸，且 10 秒仍屬短暫，被害

人尚未感受到性自主決定權遭受妨害。高院則認為，被害人左右及後右均擠滿其他客人，無法挪移，遭被告持續抓捏左側胸部 10 秒，被告行為足以壓制被害人性自主決定權，並已違反被害人意願。所以，到底是「乘人不及抗拒且尚未引起性慾」或是「違背意願且迫害性自主權」，法界各自為政，外界也霧裡看花

由上可知，連法律界都有不同見解，那法學素養相對不足的性平委員與調查小組如何能不慎呢？

## 二、老師被誣告之可能性

校園外有部分性騷擾、性侵害的案件經過長時間調查，發現是被誣告的，最後還被告一個清白，但過程中已讓當事人飽受煎熬、名譽受損。如以下幾個案例：

案例一：前外交部長程建人捲入性侵疑雲，他的女鄰居報案說被程建人性侵，還被拍下裸照，程建人透過電話全盤否認，只是粉絲指控不實都是謊言，強調是粉絲騷擾，卻演變成性侵。（此案尚未調查確定）

（資料來源<http://tw.news.yahoo.com/video/politics-19457612/title-29146538.html#crsl=%252Fvideo%252Fpolitics-19457612%252Ftitle-29146538.html> 2012.05.25查詢）

案例二：梁女和胞兄與詹男起衝突，詹男受傷而提起告訴，兩方存有嫌隙。梁女想讓詹男也受刑事處分，同年月 31 日到桃園縣警局龜山分局龜山派出所告詹男摸她胸部，檢察官偵查時也作不實證述。

案例三：一名印尼籍女監護工日前向屏東警方報案遭 2 名不明男子持刀強盜並性侵，警方調查後戳破謊言，原來印尼女監護工想離開雇主再找其他工作，全案今天以誣告、偽造文書移送法辦。

（資料來源<http://tw.news.yahoo.com/%E5%A5%B3%E5%A4%96%E5%8B%9E%E6%83%B3%E6%8F%9B%E9%9B%87%E4%B8%BB-%E8%AC%8A%E5%A0%B1%E9%81%AD%E6%93%84%E6%80%A7%E4%BE%B5-104034678.html> 2012.05.17查詢）

案例四：喧騰一時、震驚佛門的高市「新超峰寺」住持釋能學遭三名小沙彌指控性侵疑雲，歷經七年纏訟，最高法院日前駁回檢方上訴，維持高雄高分院更一審無罪判決，全案無罪確定。最高法院主要的判決理由是，高雄檢方僅以傳聞證據起訴住持釋能學，卻查無性侵實證，且除小沙彌之外，缺乏有力證人出面佐證。

（資料來源<http://tw.news.yahoo.com/7%E5%B9%B4%E5%86%A4-%E5%B0%8F%E6%B2%99%E5%BD%8C%E6%8E%A7%E6%80%A7%E4%BE%B5-%E6%96%B0%E8%B6%85%E5%B3%B0%E5%AF%BA%E4%BD%8F%E6%8C%81%E7%84%A1%E7-%BD%AA%E5%AE%9A%E8%AE%9E-202855159.html> 2012.05.17查詢）

檢視本組案例，因為該老師一開始就坦承有性騷擾之行為，因此即使後來試圖翻案，但是相關人證、物證（MSN 道歉紀錄）確鑿，還是依法解聘。但如果有老師矢口否認，又沒有其他人證或物證，只有受害學生的自白，怎麼辦？老師說是因為學生受處罰而挾怨報復，怎麼辦？學生因欣賞老師告白不成，玉石俱焚，怎麼辦？老師為了活絡上課氣氛，講個笑話，被檢舉為性騷擾，怎麼辦？

首先，法律上「無罪推定原則」是必須謹守的，這是對人權的保障，尚未經法院判決有罪，均視為無罪。性平委員會或調查小組也該秉持持原則來進行調查，毋枉毋縱。

再來就是「保密原則」，千萬不能因為有學生申訴，就大肆宣揚，或先入為主，務必讓事實真相能釐清，以免名譽受損、人格受辱，也難以彌補了；尤其性侵害事件，關乎一個老師的教職生涯及工作權，更必須慎重。

當然師生之間較少利益衝突，且師生自有其倫理關係，學生要無緣無故誣告老師的機率雖然有，但應該不高；無風不起浪，身為師者還是需謹守「教師之專業倫理」。許多縣市或學校依據各項法令訂定教師倫理守則，明確界定師生之關係及分際。若各校未自行明定，就依教師法之規範。教師已是成熟的人，也受過專業的訓練，了解相關的法規，若教師自己能注意師生分際，相信不會無端招惹此紛爭。

而且老師與學生之地位、權勢之不平等，任何不當之行為都有可能被解讀為「以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反被害人意願」，而被歸類於「性侵害」而非「性騷擾」，所以老師自己絕對要謹守分際，連一些不好的念頭都不要，以保護自己。

### 三、老師被性騷擾或性侵害之可能性

校園性騷擾事件界定的是一方為學生才行，通常發生較多的是生對生或師對生之性騷擾事件，其處理流程於本文前面有所陳述，但若是「生對師」的性騷擾事件呢？處理流程、輔導機制都會不同，目前案例不多，但因為社會變遷及師生角色改變，可能案例會越來越多，因此值得再去探究。

案例：二年前台中某高中發生震驚社會的學生對老師性騷擾的事件，其過程大略如下。當日約 15:35 左右，甲師在學校等候電梯時，A 生對其當面作出手淫自慰等性騷擾行為。主任教官於當日訪談 A 生，A 生坦承有對甲師當面手淫自慰、先前跟蹤甲師數日等行為。

我們可以試著思考一下：如果我們是該校校長或是性平委員，我們該如何做出處置？心理輔導？記過？調班？帶回管教？輔導轉學？那老師呢？怎麼辦？同儕呢？

當年此間學校依規定召開相關會議，亦做出懲處，但仍然被監察院糾正，可見其處置有甚大缺失，其糾正文大綱如下：

國立臺中○○高級中學於99年10月8日受理本件性騷擾事件，雖經性平會於同年10月11日認為性騷擾案成立並作出獎懲建議，惟該校接獲報告後卻未依法於2個月內依該報告作出任何懲處決議；其既未作出懲處決議，當事人依法不能申復，該校卻通知行為人可提出申復，並據以進行申復程序，且由性平會違法做出重新調查之決議，遲至距該報告4個月後（100年2月25日）始做出記大過1次之處分；又該校僅限制對A生某些活動範圍，不尊重甲師表示其希望學生換教室、換樓層或暫請假之意願，未採取迅速有效之保護或彈性處置，迫使甲師請公傷假長達4個多月，不僅未保障受害教師之工作權，保護加害學生過於保護受害教師，且主管人員在甲師請假期間鮮少親自聞問，對甲師造成二度傷害，均核有違失，爰依法提案糾正。（資料來源：監察院100.9.7.糾正案100教正第0010號）

其中糾正文提到：「不僅未保障受害教師之工作權，保護加害學生過於保護受害教師」，真的好好替受害的老師出了一口氣，可見處理的委員都有盲點，都有迷思，僅關注學生的處置與輔導，未注意到受害老師的心裡感受與需求。因此這樣的案例要處置得更好，包括學生（行為人）的處罰、處置與輔導，受害老師的輔導與協助等等都要考量，也可以引進更多社會的資源，而非學校本身閉門造車，這個議題值得教育人員再深入探討，本文僅拋出問題、點到為止。

#### 四、校園外的狼師也應有不續聘之機制

如前述，若教師確實有性侵害，依教師法將予以解聘，而教育人員任用條例的「狼師條款」，讓涉性侵害罪遭判刑確定者，永不得再任教育人員，這是相當嚴厲但必要的法令規範。研究過程中也從社會新聞中也發現，許多性侵案件或所謂的狼師，並非僅止於校園內之教師，許多校園外之老師，若沒有相關法令來規範，那麼無法繼續在校園任教的狼師，可能因而轉往補教業，繼續危害其他人，所以校園外的教師是否也該予以規範？

案例如下：

案例一：現年37歲的吳姓小提琴老師，被控在2009年10月間，假藉觀摩學校教學名義，將1名女高中生騙出，再佯稱臨時取消，轉而將她帶往位於新北市中和區的租屋處，在茶中摻入安眠藥迷昏女學生後抱進臥房，褪去安全褲撫摸下體、強行猥褻。

（資料出處<http://udn.com/NEWS/SOCIETY/SOC3/7092858.shtml> 2012.05.17查詢）

案例二：楊姓男子擔任補習教師期間，被控以「私下教導」等名義猥褻、性侵 4 名少女得逞，還伴稱，「私下教授健康教育課，成績會變好」，並趁多名補習班學生一起泡溫泉時，撫摸一名少女的胸部；楊藉此猥褻、性侵 4 名未滿 14 歲的少女得逞。最高法院維持更四審認定 依連續對未滿 14 歲之女子為猥褻之行為等罪 判刑 6 年 6 月確定。

（資料出處<http://tw.news.yahoo.com/%E5%81%87%E6%95%99%E5%AD%B8%E7%9C%9F%E6%80%A7%E4%BE%B5-%E7%8B%BC%E5%B8%AB%E5%88%A4%E5%B9%B4%E5%8D%8A-150612865.html> 2012.05.17查詢）

案例三：台中市王姓男子開設國小補習班，涉嫌自 95 年起長期強制性交及猥褻女學童 12 人，有女童遭猥褻多達 300 多次，有的被強制性交上百次。台中高分院依妨害性自主罪判王男 30 年徒刑。

（資料出處<http://tw.news.yahoo.com/%E9%95%B7%E6%9C%9F%E6%80%A7%E4%BE%B512%E5%A5%B3%E7%AB%A5-%E5%88%A4%E5%88%9130%E5%B9%B4-073215134.html> 2012.05.28查詢）

以上案件層出不窮，因此建議「補習及進修教育法」應修正：規定有性侵、性騷擾犯罪紀錄者，或經學校性平會調查有性侵、性騷擾紀錄屬實者，均不得擔任補習班、進修學校之教師。此外，教育部及內政部應設立聯合系統，只要是安親班、社福機構、學校等單位，其任職教師應有檢覈機制，如此才能全面防範。

（資料出處<http://tw.news.yahoo.com/%E8%A3%9C%E6%95%99%E7%8B%BC%E5%B8%AB%E7%AE%A1%E4%B8%8D%E5%88%B0-%E7%B6%A0%E5%A7%94%E6%8F%90%E4%BF%AE%E6%B3%95%E9%98%B2%E5%A0%B5-045356359.html> 2012.05.25查閱）

## 陸、省思與結語

本研究歷經議題確定、案例分析、文獻探討、問題探討、處理流程及解決策略分析至討論可能形成之新問題或值得再探討的問題，針對研究過程提出省思與結語。

### 一、省思

性騷擾議題存在校園已久，且中外皆然。性騷擾不僅戕害被害人人格與身心，更會造成人身安全的傷害。近年來我國對於婦女人身安全及性別平等的理念推展不遺餘力，從性侵害防治法、家庭暴力防治法、性別工作平等法、性別平等教育法至性騷擾防治法，無不展現我國對於相關議題的重視。本小組成員均來自國民中學教育場所，對於校園性騷擾事件比例逐年升高之現象甚為憂慮，性別平等教育法雖不失為相當進步之立法，然如同本議題探討者，其處理流程與執行之成效，仍有些許探討及改善空間，茲分述如下：

### (一) 應修改有爭議、定義不夠明確與待改進之條文

1. 性騷擾行為定義過於籠統，缺乏判定標準，適用到實際案例時易生爭議。是以，建議可採增加行為人之主觀構成要件，亦即當行為人主觀上有故意或過失時，方視為性騷擾行為構成之。另外，界定為強制猥褻或性騷擾之模糊判斷標準上，學者鄭津津主張之「二階段判斷法」不失為方法之一（韓宏杰 2007）；先以「合理第三人標準」檢驗該爭議行為是否為含有性意味、性別歧視之行為，再進一步檢視該行為是否受被害人之歡迎與否，以判斷其是否構成性騷擾行為。
2. 就學校組織性別平等教育委員會的成員而言，性別比例上不應有懸殊之差距。現行法令除規定女性委員須達二分之一以上，也許應同樣保障男性委員不得低於三分之一，以免性別比例過分懸殊，而失之偏頗。另外，性別平等教育委員會之組成方式，除外聘之專家學者或具有相關素養之教師外，其他委員建議可以教師評議委員會成員選舉方式，由全體教師同仁普選方式產生為宜，以避免外界或行為人（如本個案所述）提出球員兼裁判之質疑。

### (二) 專業、公正與可信賴之調查制度有待落實

1. 制度能否確立，取決於調查人員之素質與制度是否符合公平正義，其中執行制度之調查人員的素養尤其重要。然教師本非犯罪偵查之專業人員，現行方式以教師作短期培訓後取得調查人員資格之制度，實非恰當。未來應朝向調查人員專業化、專門化與程序標準化之方向努力；而制度或法令尚未修改前應加長培訓之時間，俾使調查人員之素質更為專業可信。
2. 為改善中小學教職員工不足而無法執行迴避之規定，本小組成員以為性騷擾事件之處理或可考慮行為人及情節之輕重而分類處理。如行為人為教師、職員、工友等學校教職同仁，而一方為學生時，由所屬主管機關調查之，並將調查之結果及懲處之建議交由學校相關單位處理；如此即可避免因執行迴避而造成性平會不足法定人數之情形，或無法執行迴避而造成球員兼裁判之情形。另外，行為人為學生或事件所為情節輕微之性騷擾事件（如：以性別歧視之用語使被行為人感受不舒坦），基於調查經濟原則，可交由學校之性平會進行調查處理。

### (三) 教師與學生之性別平等意識與態度尚需強化

#### 1. 落實性別平等教育課程

除法令規定之每學期至少四小時之性別平等教育活動外，探究學校現況多採演講、影片欣賞等單項宣導或知識灌輸之活動方式，是否真能增強學生與教師之性別平等意識呢？校園通報機制與覺察之敏銳度，在乎朝夕與學生相處的導師

與全體教師。因此，學校行政團隊規劃相關性別平等增能活動時，若能以更活化之課程實施方式，甚而在活動實施後，評鑑其實施成效，或可提升為辦理宣導而宣導的制式教育活動現況。

## 2. 強化教育人員法律專業素養

除了強化性別平等意識和態度外，因應性別平等教育法懲處條文的增修，教師對於能否善盡通報義務顯得格外重要。教師專注於自身教學工作或行政事務處理外，學校亦應定期給予相關法令專業素養之學習機會，除了在處理相關議題能更符合法律程序外，同時亦為保護學生與保护自己的不二法則。

## 3. 建置並落實校內申訴管道

通暢且為學生週知的申訴管道為消弭或嚇阻性騷擾發生之重要機制，但許多學校對於申訴管道之建立或宣導，往往是聊備一格，並未真正落實；導致相關性平事件發生後，被害人不知該如何申訴，使得性騷擾預防工作流於形式未能落實。因此，學生對於保障自身權利之相關法規認知，及該如何具體有效幫助學生獲得應備之法律基本觀念格外重要。

## 二、結語

校園性騷擾實屬校園危機之一環，若能透過性別平等教育的落實，啟動公正、專業與可信賴的調查機制，以正向積極的心態面對校園性騷擾事件，或可化危機為轉機，深化校園性別平等意識。

如何有效減少校園性騷擾或性別平等案件的發生，其根本之道仍在性別平等教育的落實。透過課程與教學的統整、多元的課程實施方式，讓學生能透過自我覺察、個人改變、組織改變到社會改變的歷程，藉由與不同性別者的互動，進行性別角色的學習，從而接納自我性別特質、建立性別認同，以培養自尊自信的生活態度，共同為形塑性別平等良性互動且多元和諧的友善校園一起努力。

## 參考文獻

- 王綠琳等（2012）。校園性別平等案例處理模式及策略探討。未出版之個案研究。臺北：國家教育研究院。
- 呂美枝等（2006）。校園性侵害或性騷擾處理暨輔導案例修訂及彙編手冊。教育部委託研究，未出版。
- 性別平等教育法（2011年6月22日）。
- 林志聖（2008）。台北縣新店市國民中學校園性騷擾構念之實徵研究。國立台灣海洋大

學 教育研究所，未出版之碩士論文，基隆。

柯今尉（2008）。性別平等教育法在大專校院實施現況之研究—以校園性騷擾事件之處理為範疇。國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文。

柯今尉（2009）。性別平等教育在大專校院實施現況之研究—以校園性騷擾事件之處理為範疇。國立師範大學公民教育與活動領導學系學生事務在職專班，未出版之碩士論文，台北。

胡興梅（2001）。兩性問題。台北：三民。

高鳳仙（2001）。性騷擾之法律概念探究。法令月刊，52（4），24-44。

陳慈幸、林明傑、胡書原（2007）。強制猥褻與性騷擾構成要件法律心證標準之比較研究 -- 彰化地院 96 年訴字第 25 號判決評析。亞洲家庭與性侵害暴力期刊，第三卷第二期，35~62 頁。

陳盈秀（2010）。台中縣某國中學生性別平等認知和性騷擾知覺、態度之相關研究。國立臺灣師範大學健康促進與衛生教育學系，未出版之碩士論文，台北。

黃富源（1997）。校園性騷擾與性侵害。學生輔導通訊，48，26-37。

壽旭霞（2006）。輔導教師參與性騷擾事件處理的反思研究。國立彰化師範大學輔導活動教學碩士班，未出版之碩士論文，台北。

廖井瑜（2004）。國中階段「生師」性騷擾之研究。國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士班，未出版之碩士論文，台北。

鄭泊欣（2011）。性騷擾防治教學之行動研究—以台北市百齡國小三年級學童為例。台北市立教育大學社會學習領域教學碩士學位班，未出版之碩士論文，台北。

韓宏杰（2007）。我國校園性騷擾處理相關法制之研究。國立中正大學法律學研究所，未出版之碩士論文，嘉義。

嚴惠君（2005）。國中實施「性騷擾防治課程」成效之研究 ---- 以彰化縣福興國中為例。國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文。

鐘琬蓉（2011）。學校請你這樣保護我。台北：五南。