

# 教師對校園性平事件處理與因應策略之探究

輔導校長：梁恩嘉校長、廖美玉校長

組員：陳俊明、涂偉城、王誌毅、廖啟宏、陳俊明、孫訢益、李俊賢、倪國煥  
林孟瑩、林秀菱、陳淑菁、林宜玫、鍾玉潔、王惠萍

## 壹、緒論

### 一、研究背景與動機

近年來校園事件常成為媒體披露及社會大眾關注的焦點，其中，最讓人們詫異與無法接受的莫過於老師對學生的性侵事件，類似事件屢屢出現在媒體版面，更讓校園不再是一個可以讓家長放心的地方。以教育部的統計資料顯示（如表 1-1），「師對生的性侵事件」已成為不容忽視的校園問題。

表 1-1 校園性侵害事件統計 - 當事人關係（師對生）統計 單位：件

	當事人關係	人數	大專校院	高中職	國中	國小	特教學校	國中比率 (%)
95 年	師對生	61	24	12	14	11	-	22.95
96 年	師對生	24	2	8	12	1	1	50.00
97 年	師對生	17	4	-	9	3	1	52.94
98 年	師對生	10	-	4	3	2	1	30.00
99 年	師對生	30	6	5	13	6	-	43.33

本組彙整教育部訓委會（2011）。（說明：本表資料為「依校安通報統計，適用性別平等教育法調查處理之事件」，且僅就通報資料有記載之數據統計。）

「性侵事件」對當事人造成巨大的身心傷害，而理當作為學生教育與照顧者的老師卻對學生造成如此傷害，使得這個問題一直備受矚目。在法律層面上，近幾年逐步完備相關法律，並從嚴處置，希望能杜絕案件的發生。在 2010 年 11 月修正通過《教師法》，經學校「性別平等教育委員會」調查確認有性侵事實的教師，可予解聘，且調查期間不得支領薪水；2011 年 6 月修正通過《性別平等教育法》，學校教職員若未及時通報性侵害事件導致性侵事件再發生，或湮滅、隱匿性侵事件證據者，可予以解聘或免職處份；同年 11 月《教育人員任用條例》修正案，有妨害性自主罪前科者，將永不得擔任公立學校校長、教職員、教練等，已任用者可予解聘、免職；教育人員若知道校園發生性侵案卻未通報、導致再發生性侵案件，或偽造、隱匿性侵案相關證據，也可解聘、免職（何哲欣、楊惠琪，2011）。<sup>1</sup>除務必讓涉及性侵案之教師離開教育現場外，

<sup>1</sup> 蘋果日報 2011 年 11 月 16 日，轉引自 [http://gsrat.net/news/newsclipDetail.php?ncdata\\_id=8717](http://gsrat.net/news/newsclipDetail.php?ncdata_id=8717)

對於學校相關人員亦科予嚴格的通報責任，以防類似案件再犯。

從統計數據及嚴格立法兩方面來看，突顯師對生性侵問題的嚴重性，故本組選擇此一議題作為研究主軸。本組主任儲訓學員均來自於不同縣市、不同的學校，藉由這次的個案研究來探討及分享有關於「性平及性侵」的相關議題，在許多學員的分享案例下發現並不是所有的教師對於這方面都具有一定的認知，誠如吳志光教授所言：「現在教師對於《性別平等教育法》的專業知能，甚至於還比不上計程車司機」，由此可知，現今的教師大多對於自我專業領域之外，其他的相關法律知識是有所不足的，本組的個案研究藉由組員提供原本縣市的實際案例來探討，以「教師對校園性平事件處理與因應策略之探究」作為本組個案研究的主題。

## 二、研究目的

從案例資訊中梳理關注的焦點，本組研究目的如下：

- (一) 探究本案教師之性別平等意識 對學生身體自主權的認知 對工作權之影響等問題，以作為後續教育推廣之參考，希冀降低師對生性侵事件的發生及增進教師對學生身體自主權的尊重。
- (二) 透過本研究個案案例之探討，整理出學校面對性平事件時應有之專業知能、處理程序、處理技巧及較佳之因應策略以保障師生能在性別平等之教育環境下工作及學習。

## 三、名詞界定

本研究主題為「教師對校園性平事件處理與因應策略之探究—以師對生性侵案件為例」，以下為對研究對象與範圍之界定：

- (一) 校園性平事件：指依《性別平等教育法》第2條所稱校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件。而對象一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。本研究所定義之校園性平事件僅限於校園師對生性侵害議題。
- (二) 教師：本研究指任教於國民中學階段之教師，所探討之「教師」主要分為兩種身份，第一種是「兼行政職務教師」，探討其在執行兼任業務時之行為表現，因其行為表現代表學校對事件的因應與處理方式；第二種為「一般教師」，探討其性平意識與相關知能。

(三) 性侵：《性別平等教育法》第 2 條所稱性侵害是指《性侵害犯罪防治法》所稱性侵害犯罪之行為，而《性侵害犯罪防治法》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 款及其特別法之罪。

本研究將校園性侵害界定為以下三點：

1. 強制性交罪（刑法 221 條）：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性交者。
2. 強制猥褻罪（刑法 224 條）：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，而為猥褻之行為者。
3. 未滿 14 或 16 歲的合意行為（刑法 227 條）對於未滿 14 歲之男女為性交者，及對於未滿 14 歲之男女為猥褻之行為者。

上述揭示校園性侵害犯罪是指「性交」、「猥褻」及「對 16 歲以下人為之」的強制違反其意願之行為。

## 貳、案例描述

為清楚呈現事件像貌，本章分為「媒體報導」及「教師訪談」兩節來描述事件發生經過，整理如下。

### 一、媒體報導

20〇〇年〇〇月〇〇日【陳〇〇報導】

〇〇縣市一所國中昨傳出師生戀，一名體育老師被一名甫畢業的女學生家長向校方投訴交往，校方以「性侵害」事件向校安系統通報，但老師否認跟學生有發生性行為，交往是兩情相悅，校方先將老師停聘接受調查。

#### 【曖昧簡訊「傳情」】

教育處官員表示，師、生二人初步都未證實發生過性關係，但因該校接獲投訴後以「性侵害」事由向校安系統通報，校方並未隱瞞，實情待性別平等委員會在兩個月內調查釐清。

校方表示，三十〇歲的〇姓體育老師，任職三年多，平日教學認真，人緣不錯，女學生於畢業後，被家長發現行為「隱密且怪異」，家長檢視女生手機，發現女兒與〇姓老師間有曖昧簡訊「傳情」，家長七月下旬向校方投訴，讓女兒專心課業。學校校長及相關主任等對此事三緘其口，校長只強調，校方先將老師停聘以便後續調查，至於

學生方面，還特地找社工輔導人員安撫。○老師接受內部調查時，稱彼此兩情相悅，但無不軌關係，對遭人誤解，「我很後悔也很錯愕。」至於該名少女初步也稱師生間只是談得來。

### 【以「性侵害」通報】

「投訴調查過程，師生二人情緒都很低落，老師更是難過不已。」教育處官員說，投訴內容遭質疑師生戀過程是否發生性關係，因女學生還未成年，校方基於慎重起見，以「性侵害」通報，詳情待進一步釐清（陳○○，20○○）。

## 二、教師訪談

本組為增加對事件的了解，與該校相關行政人員進行訪談，訪談問答如下：

Q1：請老師對此一案件略作描述？

A1：在事件未被媒體曝光前，校內師生大多已有耳聞該○姓體育教師與女學生似乎有曖昧之情傳出，但求證於○姓體育教師，該師表示基於輔導學生的立場，和學生只是比較談的來，知道師生的份際為何，絕不會有踰矩的行為發生，也很感謝同事之間的關心與支持。此種說法讓大多關懷此事件的同事認為是空穴來風、無稽之談。等事件經媒體曝光後，所有對○師關心的同仁均深感痛惜，認為○師明顯因為缺乏性別平等觀念而導致一位優秀的教育人員被抹煞。

在整個事件中，媒體尚未知道之前，該生家長曾向校方反應，校長亦承諾會接受該生家長的申訴，但因希望此事件不要曝光於媒體，故先透過學校單位調查後再提出評估報告。唯經過一番折衝後，該生家長似乎沒有得到滿意的回覆，遂以媒體曝光的方式來處理該事件。此作為導致該校校長在學校行政單位未調查評估前，先行召開教評會，以「停聘」方式懲處當事教師。當時性平委員會議並未召開，雙方當事者亦未曾陳述說明事件經過。且性平委員會匆促成立，並未聘請專家學者及家長代表，在程序上明顯有瑕疵。該案調查報告在「解聘」後才開始撰寫會議紀錄，亦未告知該教師應有的申復權利，所以整個行政程序都明顯有問題。校方只因事件在媒體前曝光，就對該教師「未審先判」；再加上媒體評論和該師自覺在校園中遭遇不友善對待，才導致最終遭到「解聘」處分，且並未積極爭取自身權益，提出申復救濟。

Q2：是否曾就本事件與○師聊過？

A2：有，他說和學生只是比較談得來，知道師生的份際，絕不會亂來。

Q3：○師對於「比較談得來」的具體說明為何？

A3：在體育課時，不想打球，比較聊得來。

Q4：是否知道學校性別平等教育委員會的成員？

A4：是，成員是各處室主任及輔導組長兼任。

Q5：請問學校性別平等教育委員會委員有幾名女性？

A5：1 名

Q6：本事件在通報後多久，召開性平會？

A6：通報日期在 7 月份，印象中，八月份有召開性平會。

Q7：報紙報導○師稱彼此兩情相悅，你曾經聽過○師有相關說法嗎？

A7：沒有，自媒體曝光後，○師被停聘，就沒在學校出現過。

Q8：就你所知，○師遭解聘後，對解聘的決議有何反應？

A8：我聽某同事跟○師說，可以提出申訴，但○師說：「就算我知道可以申訴，我也不願意提出，媒體都已報導成這樣了，回到學校也只是遭到同事異樣的眼光。」

Q9：請問某同事是直接與○師聯絡嗎？

A9：用電話聯絡。

Q10：你覺得媒體報導後，學校的處理是否有受到影響

A10：當然有，馬上召開教評會，停聘處理。

## 參、文獻探討

依據本研究目的，茲將本章分為二節，依序是「性別平等教育推廣研究」及「性別平等相關法規及處理流程」。

### 一、性別平等教育推廣研究

性別平等教育是九年一貫課程中，七項重大議題之一，在國中階段由於學生處在青春期中，正值第二性徵發育時期，所以在性別平等教育的實施與融入更顯重要。在九年一貫課程綱要分段能力指標，性別平等教育議題第 2-4-12「探究性騷擾與性侵害相關議題」(教育部，2008)，學校課程應針對相關案例進行性侵害防治教育議題探討，而且對於性侵害案件的發生，未雨綢繆的教育推廣比亡羊補牢的事後輔導更為重要，除了降低性侵害事件的發生，師生也能夠在個人身體自主權以及相關性別議題認知上更上一層。

本組個案研究所指的「性別平等教育」，主要聚焦在校園內由學校推動與性別平等教育有關的活動、課程或政策，以預防性教育為主要目的。本節性別平等教育推廣之文獻探討主要分為「學校」、「對教師」以及「對學生」，三方面來進行文獻分析，茲分述如下：

### （一）學校方面

根據教育部（2008）的調查，輔導室推動的活動方式多以「專題演講」、「辦理競賽」、「話劇表演或欣賞」、「校外團體宣導」、「生理衛生講座」為主，國中礙於升學進度，通常是安排「專題演講」為最普遍的方式。而張維軒（2010）在性別平等教育推廣績優學校中進行個案研究，發現如下：

#### 1. 績優學校推動性別平等教育之情形

- （1）績優學校推動性別平等教育深受《性別平等教育法》影響。
- （2）領導者的觀念影響績優學校推動性別平等教育的狀況。
- （3）績優學校的性別平等教育仍由輔導室負責推動。
- （4）績優學校採用多元方式推動性別平等教育。

#### 2. 績優學校在推動性別平等教育中的經驗與成長

- （1）績優學校推動性別平等教育所獲得的經驗以師生回饋為主。
- （2）績優學校人員在做法及觀念上得到成長。
- （3）績優學校懂得運用校外資源來推動性別平等教育。

#### 3. 績優學校遭遇的困境與限制

- （1）輔導室業務過多影響推動時間。
- （2）升學主義壓縮教學時間與扭曲校園價值觀。
- （3）多數教師對於性別平等教育缺乏熱情，並且性別意識不足。

#### 4. 績優學校採用不同的方式來跨越困境

在張維軒（2010）的研究發現中，本研究對於如何「跨越困境」較有興趣，發現輔導室的主任不斷地妥協與尋求不同的形式，來對老師與學生進行宣導，舉例來說，學校破除大鍋飯的研習與演講，宣導者直接到各領域的研習時間中，進行性別平等教育如何融入各領域的研習，直接、有效且對象範圍小。另外在學生方面，也去除一些不必要的「形式活動」，例如競賽方式的宣導，畢竟此一宣導方式影響層面有限，且勞民傷財。

張維軒（2010）也提到學校教師性別平等意識缺乏，對於性騷與性侵防治的法律認知與概念普遍不夠清楚。另外張維軒（2010）認為上級主管機關應該是「協助者」，

而非「監督者」，否則各校所做之措施與宣導也只是應付上級或虛應故事，並不會真正對學生有所影響。再者，他認為性別平等教育研習必須要有系統，且給予一定的教學與行政支援，否則不能夠苛責老師忽視性別平等教育。

圖 3-1 摘錄自張維軒（2010）的研究，但是本研究分析發現，績優的主軸在於學校校長與輔導室行政人員的用心，相對於此之外的一般教師甚至是有對立之意味，而學生則是受到學校政策影響頗深，但另一方面來說，倘若學校採取較為消極的態度來進行，學生所能吸收的部份就相當有限。

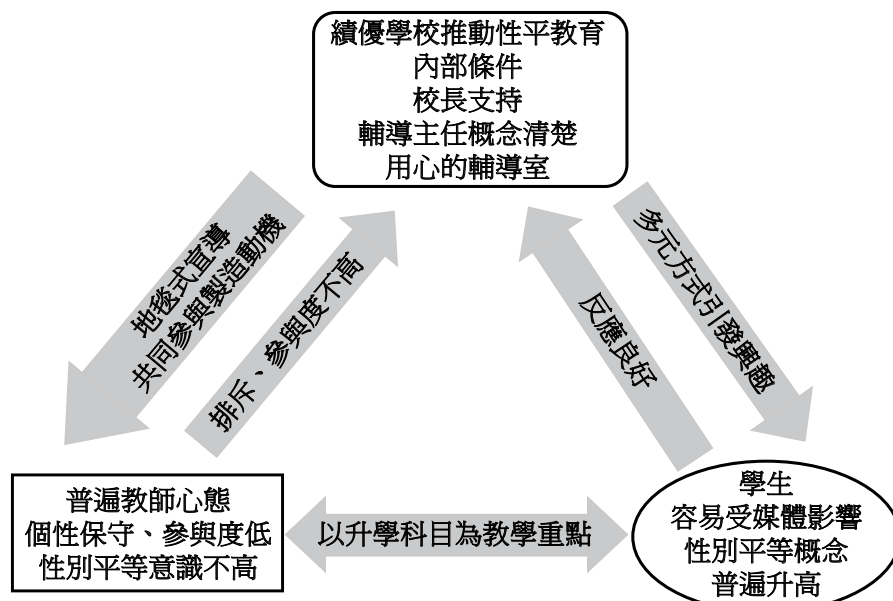


圖3-1 績優學校推動性別平等教育狀況圖（引自張維軒，2010）

綜上所述，整理與分析學校方面的推廣與宣導部份之後，本研究將繼續細部針對「教師」與「學生」兩方面進行，茲分述如下：

## （二）教師方面

針對教師性侵害防治課程方面，除了各縣市教育主管單位或校內所舉辦的研習之外，部份縣市的家暴及性侵害防治中心也會編製「性侵害教師手冊」，以協助教師進行宣導與事件之處理。

陳青蕙（2000）針對教師與學童家長對於兒童性侵害防制知識、態度、行為之調查研究結果發現：

1. 教師在相關法規與措施的認知不足。
2. 教師認為對於加害者應施予嚴厲的懲罰。

3. 教師對於自己在性侵害防範的教學成果不甚滿意。

2004年《性別平等教育法》制訂實施，而十年後，王睿甄（2010）進行相同的調查，只不過對象侷限在學校擔任性別平等教育委員會的教師，結果發現「對校園性騷擾及性侵害防治知識方面，性平委員知識整體答對率高達82.90%」，而且肯定相關研習之成效，不過研究也顯示，性平委員最希望獲得性騷擾及性侵害防治之相關資訊，以「法律知識」最高，佔80.59%，學習管道以「專題演講」方式最多，佔61.64%。

所以教師針對相關「法律知識」有高度需求性，以利於本身知能之增進與教育宣導之需要，在劉雅菁（2009）在「國小教師對校園性侵害或性騷擾防治法令態度之調查研究」中指出大部分教師對防治法令內容的瞭解程度僅於「尚可」的階段，而且以服務年資二十年以上、教師兼行政職務、教育程度為研究所、曾參與性別相關議題進修的國小教師對法令內容的瞭解程度較佳。

綜上所述，近年來教師對於性別平等教育的議題已經有所認識，甚至在相關法令上有一定的認知，不過深入探究後發現，精熟者僅限於性別平等教育推廣相關業務之行政人員，所以教師對於性侵害防治宣導的知能增進方面，以「課程設計」與「法律知識」為主。

### （三）學生方面

從過去所謂國中「健康教育第十三章、十四章」性教育課程，到「兩性平權教育」，直到近年來九年一貫的「性別平等教育」議題，對於性別平等教育的推廣上不斷地與時俱進，相關研究也十分多元及廣泛。

針對本研究所聚焦的「性侵害」個案當中，對於國內國民中學階段性侵害防治課程研究當中，以許貝珮（2011）較為深入；她對三位進行性侵害防治教育的國中老師進行深度訪談質性研究，首先針對在性侵害防治課程設計的方面，性別平等教育研習經驗有助於大部分教師性侵害防治課程的設計。第二，脈絡分析有助於教師澄清個人在課程設計時的抉擇歷程，舉例來說就是對社會議題的敏感度有助於課程設計，不過她發現教師未看過「中小學性侵害防治教育實施原則及課程參考綱要」，也造成課程設計的不周全。另外，學生個別差異過大，致使教學內容難以選取。第三，在脈絡分析的比較後，研究參與者普遍認同課程綱要為課程設計的規準。

許貝珮（2011）在性侵害防治課程實施的方面的訪談研究中發現，國民中學階段的性侵害防治課程不具有整體性的課程計畫，而且受到教學者主觀安排與實施，而且在社會價值觀念、防治計畫的安排、課程教學的歷程、教師的專業知能、學生的需求反應與家長期望等層面產生困境。



而林重谷（2007）年對於學生性侵害防治教育現況的研究中，進行「性侵害防治教育實施現況及需求調查」中顯示，對於實施現況發現：

1. 教師對兒童性侵害防治教育持積極正向的態度。
2. 教師能運用新聞案例做機會教育，並適時將性別平等的觀念融入教學活動中。
3. 學校重視學生人身安全的宣導。
4. 校內缺少種子教師推動，且教師有課程進度的壓力是實施性侵害防治教育較大的阻礙。
5. 有處理過性侵害或性騷擾相關經驗的國小教師，在性侵害防治教育的態度與技能上有較佳的傾向。而教師在性侵防治教育需求最大的是「性侵害事件的法規與處理措施的認知」。

針對學生方面，歸納上述兩位研究者所述：

1. 在課綱上雖然有明確指出性侵防治課程方向，大多運用新聞案例進行分析與探討，但是缺乏周全的課程設計。
2. 教師願意且正向積極投入對學生的相關防治課程，但是缺乏種子教師的帶領與專業之精進。
3. 教師普遍缺乏「性侵害事件的法規與處理措施的認知」。

所以對學生宣導的文獻部份，有許多的結論與發現都與教師方面重疊，也就是說不管是針對教師與學生都要建立有系統周全之課程、專業種子教師，以及法規的認知。

#### （四）小結

在性別平等教育推廣相關研究之文獻探討中，發現大多數偏重於性別認同、性別歧視的議題，例如同志研究等，關於性侵害防治與宣導的研究卻屈指可數，從臺灣博碩士論文知識加值系統中，運用關鍵字「性侵害防治」搜尋，1998年以來雖然有19篇，但是針對國中階段者僅有4篇，對於校園性侵發生最頻繁的國中階段，相關研究尚為不足，且大多仍以量化的問卷調查為主。

此外，在學校性平教育實際作為的研究訪談中，大多以行政人員的角色來做說明，文獻中缺乏班級導師、專任教師甚至學生的想法；且研究學校的樣本，目前僅侷限於性平教育之績優學校，而其他學校對於性別平等教育推廣做法為何？亦是值得探討與深究的議題。

基於研究主題，所以本組擬從實際個案中，探討教師及學校方面在性別平等教育推廣上所需要加強之部份。

## 二、校園性平事件處理之法規與流程

### (一) 相關法規

面對層出不窮的校園性平事件發生，我國針對校園性別平等事件的預防與處理進行立法。另外，對於教師涉及性平事件之後續輔導與懲處，我國也制定與修改相關法規，茲分述如下。

#### 1. 性別平等教育法之立法目的

處理校園性平事件最主要的法律依據是《性別平等教育法》，本法在 2004 年 6 月 4 日立法院通過，6 月 23 日總統公布，同年 6 月 25 日開始生效。其第一條明定：「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，特制定本法」。開宗明義揭示其立法目的。性侵害、性騷擾與性霸凌等性平事件對建立性別平等的教育環境產生嚴重的破壞性，且對當事人造成身心傷害。依據《性別平等教育法》所定之《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》則更具體將處理校園性平事件規範明確。

#### 2. 性平事件後續輔導與懲處

而處理校園性平事件之後續輔導與懲處亦需要相關法規配套，教師涉及性平事件之懲處主要規範在《教師法》、《教育人員任用條例》及《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》等，而學生是以各校學生獎懲辦法處理之。

### (二) 處理流程

我國性別平等教育及校園性侵害或性騷擾事件之調查處理在 2004 年 6 月 23 日《性別平等教育法》（下稱性平法）公布，以及依該法授權訂定，於 2005 年 3 月 30 日《校園性侵害或性騷擾防治準則》（下稱防治準則）發布後，已不允許學校存有「家醜不可外揚」、「怕麻煩」心態，抑或以影響校譽為由，用私下「喬」事、息事寧人的態度來取代依性平法處理（吳志光，2009）。

在本個案中相關訊息顯示，學校在校園性侵害或性騷擾調查及處理程序，並未落實「依法行政」，故在本節將性平事件處理流程相關文獻整理如下：

#### 1. 通報

學校知悉校園性侵害或性騷擾事件後，應在保密的原則下依性平法第 21 條、準則第 11 條規定立即通報。通報係法定義務，通報義務人於知悉『疑似有』校園性侵害、性騷擾事件時，應立即通報，不用等到『確定有』的程度再通報。若為疑似有的案件，應於 24 小時內先依乙級校安通報，等性平會確認後

若為性侵害之案件再改為甲級通報；若為性侵害之案件，應於 2 小時內依甲級校安通報。

若事件涉及性侵害，應依據《性侵害犯罪防治法》第 8 條向內政部家暴暨性侵害防治中心通報。

若事件當事人為未滿 18 歲之兒童或少年，或涉及兒童或少年性交易，應依《兒童及少年福利與權益保障法》第 53 條向社政主管機關通報。

通報制度之建立係保障被害人之權益，使主管機關知悉校園性侵害或性騷擾事件之發生，並監督學校後續之處理程序。若學校有違反性平法規定的情況，被害人或其法定代理人得依據性平法第 28 條之規定，向學校所屬主管機關申請調查。

性平事件的通報並不需要事先徵求被害人之同意，但應向被害人說明，並注意保密措施。依據性平法第 24 條、防治準則第 3 條第 2 項及防治準則第 21 條規定，應向當事人說明相關法規資訊，協助當事人主張權益及尋求資源協助。

## 2. 受理

依據防治準則第 13 條第一項規定，學生事務處為校園性侵害或性騷擾之收件單位，學務處收件後，應審查是否為校園性侵害或性騷擾事件，學校有無管轄權，有無顯有法定不受理事由（性平法第 29 條第 2 項）。若為校園性侵害或性騷擾事件，且學校有管轄權，且無顯有法定不受理事由，則學務處應於收件後 3 個工作天內將該事件送性平會調查處理（性平法第 30 條第 1 項、準則第 13 條）。

## 3. 調查

性平會應於申請調查或檢舉後 20 日內作成是否受理事件之決定，並以書面通知申請人或檢舉人（性平法第 29 條第 2 項、防治準則第 14 條第 1 項）。

性平會應於受理案件後兩個月內完成調查，必要時得延長，延長以 2 次為限，每次延長不得逾 1 個月（性平法第 31 條）。

性平事件的調查權屬性平會，校內其他教師不得自為調查（性平法第 21 條）。

性平會受理後，得由全體委員自為調查，或個案成立調查小組，委託調查小組調查（性平法第 30 條、防治準則第 21 條）。調查程序應依性平法第 22 條及防治準則第 23 條規定辦理。

## 4. 調查報告

調查小組調查完後，審酌全部陳述、證據資料，經充分討論，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，以過半數多數決之方式，決議調查報告大致內容及結

論，交由撰寫人擬出調查報告草稿。撰寫人提出調查報告草稿後，調查小組就調查報告草稿內容為增刪之討論直至定稿，再向性平會提出調查報告（準則 29 條），並推派代表於性平會中簡報，並就調查過程及報告內容回答性平會委員之詢問。

#### 5. 懲處

若性平會認定申請調查或檢舉之全部或部分事實成立性侵害或性騷擾，學校應於接獲調查報告兩個月內，自行依法議處或移送權責單位依法議處（性平法第 31 條 3 項、防治準則第 30 條）。

若教師涉有性侵害者，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查（教師法第 14 條第 1 項第 10 款）。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘（教師法第 14 條第 4 項）。

#### 6. 申復救濟

行為人若對學校處理之結果不服，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由或言詞陳明理由向學校申復（性平法第 32 條、防治準則第 31 條）。

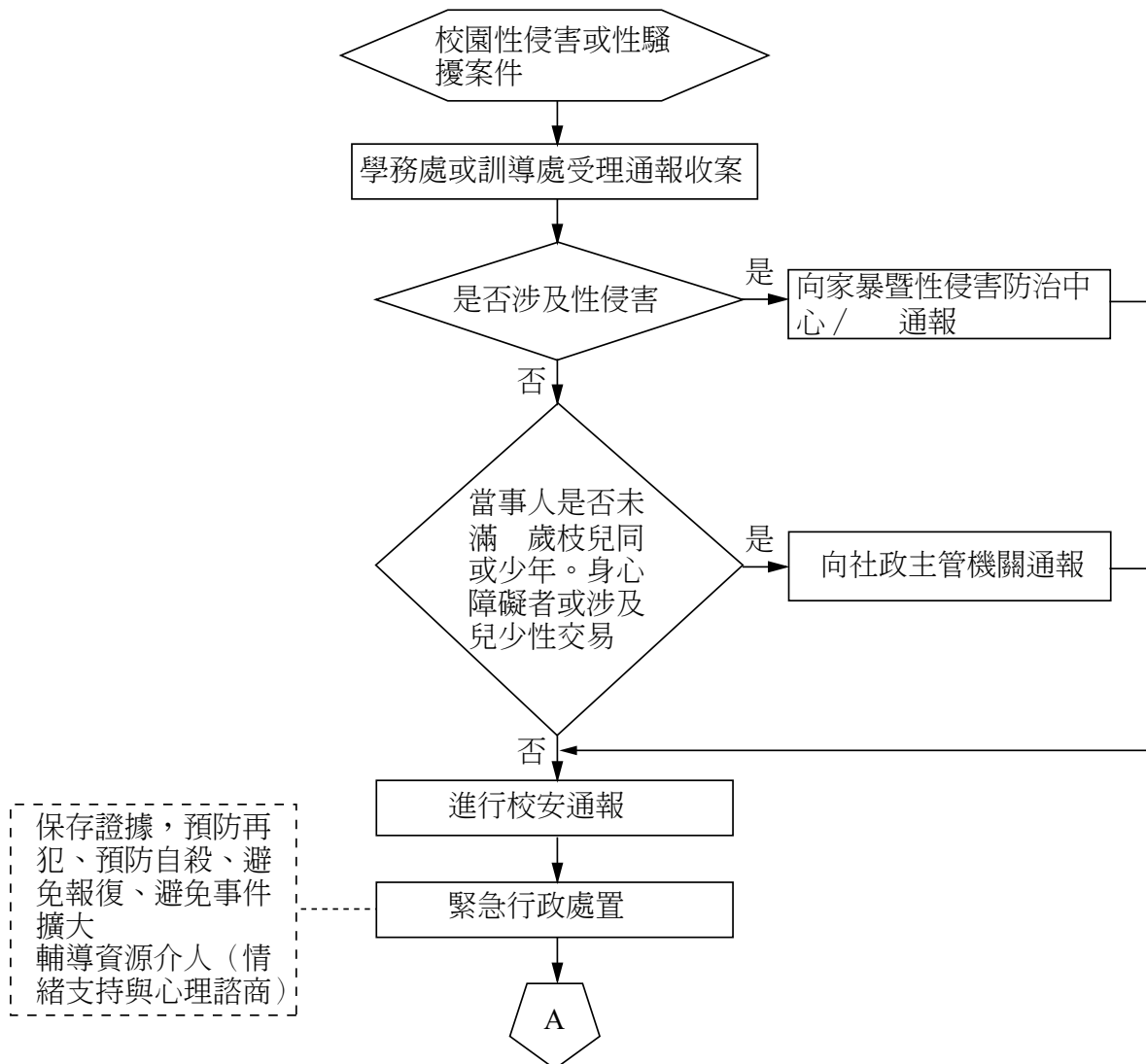
為清楚呈現校園性侵害及性騷擾事件發生後處理之程序及相關法條，茲將處理流程與法條對照及標準作業流程（SOP）整理如表 3-1 及圖 3-2。

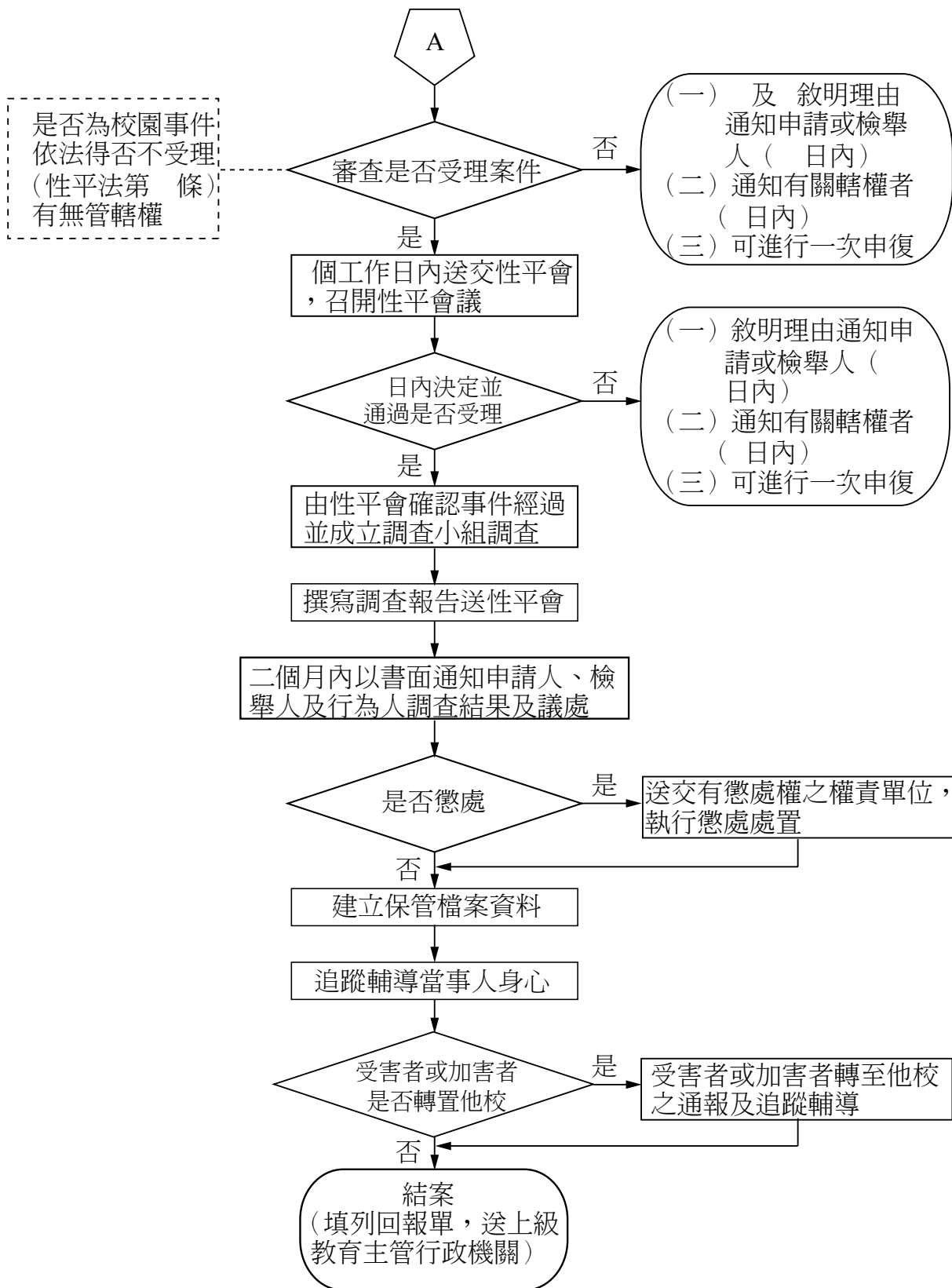
表 3-1 校園性平事件處理流程與法條對照表（資料來源：本研究自行整理）

項目	內容	法條
1	通報規定 - 校安	性平法第 21 條 準則第 11 條
2	通報規定 - 性侵害防治中心	性侵害犯罪防治法第 8 條
3	通報規定 - 社政主管機關	兒童及少年福利與權益保障法第 53 條第 1 項
4	協助當事人主張權益及尋求資源	性平法第 24 條 準則第 3 條第 2 項 準則第 21 條
5	學校違反性平法，可向所屬主管機關申請調查	性平法第 28 條
6	應於三日內送性平會調查處理	性平法第 30 條第一項 準則第 13 條
7	性平會是否受理	性平法第 29 條第 2 項 準則第 14 條第 1 項

8	事件調查權屬性平會	性平法第 21 條
9	成立調查小組	性平法第 30 條 準則第 21 條
10	停聘決議	教師法第 14 條第 1 項第 10 款
11	性平會調查程序	性平法第 22 條 準則第 23 條
12	撰寫調查報告	準則第 29 條
13	召開性平會做成處理建議	性平法第 31 條 準則第 30 條
14	解聘決議	教師法第 14 條第 4 項
15	申復救濟	性平法第 32 條 準則第 31 條

圖3-2 校園性平事件標準作業流程 (SOP) (資料來源：本研究自行整理)





## 肆、問題分析與解決策略

本章依據案例描述與相關文獻探討，檢視個案中的教師性平意識與學校行政處理作為，進行相關問題分析及對應的解決策略。共分為以下二節：第一節教師部份，包括「教師性平意識的欠缺」、「教師面對所犯性平事件未提出申訴（申復）」；第二節學校行政承辦單位，有「校方未遵守法定程序」、「溝通協調技巧待改進」、「危機處理待加強」三部份，分別說明如下。

### 一、教師部份

本節分為「教師性平意識的欠缺」、「教師面對所犯性平事件未提出申訴（申復）」兩部份，茲分述如下：

#### （一）教師性平意識的欠缺

##### 1. 問題分析

雖然在 1994 年《師資培育法》通過之後，有台大、清大、中央等教育學程中心，將「性別教育」列入師資培育選修科目當中（潘慧玲、林昱貞，2000）；且在 2004 年《性別平等教育法》通過後，其中第 15 條明定，師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程（全國法規資料庫，2011a）。但是大部分師資培育機構在職前培育課程裡並未提供相關性平教育課程，且多列為選修科目，所以大部分老師仍欠缺性平意識；雖有《性侵害犯罪防治法》規定，每學年必須接受 4 小時性侵害防治宣導（全國法規資料庫，2011a）；以及依據《性別平等教育法》第 17 條規定，每學期應實施 4 小時性別平等教育（全國法規資料庫，2011a）。但是這些宣導在學校往往流於形式，未能確實落實，導致老師對於性平意識認識不清，師生份際拿捏不當，而有踰矩行為而不自知。本案例之行為人（以下稱○師），以兩情相悅為由，合理化自己的行為，殊不知此行為已觸犯性平相關法律。

#### （二）解決策略

1. 在師資培育過程，各教育學程中心應規定性別平等教育為必修課程，並融入性別平等教育相關法規之認識，包括《性別平等教育法》、《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》<sup>2</sup>等。
2. 學校應落實教師性別平等教育研習課程，例如調整大型演講宣導模式，改為小團體輔導，或工作坊的形式。
3. 應加強校長與行政主管的性別平等教育知能。從文獻探討中瞭解學校行政人員

<sup>2</sup> 中華民國 101 年 5 月 24 日「校園性侵害或性騷擾防治準則」名稱修正為「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」

是推動性別平等教育成效的重要關鍵（張維軒，2010），如果行政人員與校長沒有性別平等教育知能，性別平等教育將流於表面化與停擺。

4. 建議由各縣市教育局（處）強制調訓老師參與性平教育，並採取考核研習證明制度，或推動性別平等研習學分認證，以鼓勵教師進行在職進修相關議題。
5. 建議學校經由行政會報、導師會報、各科教學研究會等，或校務會議進行案例研討或個案討論。
6. 利用學校各種重要會議宣導法定通報流程，使每一位教師都能夠瞭解性平事件處理的正確程序，並實際演練。

## 二、教師面對所犯性平事件未提出申訴（申復）

### （一）問題分析

在本案中學校未依法定程序處理，姑且不論性侵是否屬實，○師有權利對學校處理結果提出申復，或對解聘懲處提出申訴，但○師本身欠缺性平相關法規及處理程序觀念，而行政單位又未依法告知權利救濟管道，以致○師未提出申訴（申復），或在外在壓力下而未提出。

### （二）解決策略

1. 學校行政承辦單位應秉持中立原則，依法告知當事人權利義務。
2. 學校應善盡保密義務，避免造成涉案教師不敢提出申訴。
3. 透過教師會進行相關權益的保障。

為清楚呈現本案教師的問題分析及解決策略，茲將本節重點歸納如表 4-1。

表 4-1 本案教師部份問題分析及解決策略比較表

問題分析	問題描述	解決策略
發生踰矩行為	師生份際 性平意識、 法治觀念不足	1. 列在教育學程必修項目。 2. 多元化的研習課程。 3. 加強主管性平知能。 4. 調訓研習 5. 於會議中進行案例宣導。 6. 宣導法定通報流程。
沒有使用申訴（復）救濟途徑	不瞭解相關申訴管道，或不願意進行申訴（復）。	1 校方應保持中立，依法行政。 2. 善盡保密義務。 3. 教師會等相關組織的協助。



## 二、學校行政承辦單位

本節分為「校方未遵守法定程序」、「溝通協調技巧待改進」、「危機處理待加強」三部份，茲分述如下：

### （一）校方未遵守法定程序

#### 1. 問題分析

依《性別平等教育法》第6條規定，學校應設立性別平等教育委員會，並研擬性別平等教育的實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立處理機制，並協調及整合相關資源，調查及處理與本法有關之案件。本案學校在過程中至少有以下缺失：1. 性平會組成不符合法律要求；2. 未告知當事人得主張之權益及各種救濟途徑。

公務人員依法行政是在辦理公共事務的最高指導原則，依據大法官第308號解釋：公立學校教師不屬《公務員服務法》第24條所稱「公務員」，唯兼學校行政職之教師適用之。因此，在學校兼任行政教師之相關業務承辦人，對於校園性平案件，應依《性別平等教育法》所規範之法定程序確實遵照辦理，本案之學校處理流程未符合法律規定，且有改變當事人身分資格之懲處結果，如此草率的作為，除違法外，對當事人權益影響甚鉅，而公務員於執行職務行使公權力時，因故意或過失不法侵害人民自由或權利者，國家應負損害賠償責任，豈可不慎。

#### 2. 解決策略

應結合校內外資源辦理實務研習及加強承辦人員認識《性別平等教育法》相關規定並強化依法行政的重要性及不可違抗性，且應依法召開性平會議與成立調查小組。此外，為求處理程序之嚴謹及合法適宜，應建立符合性平事件處理原則之SOP標準作業流程表依序處理及建立檢核表檢查各處理要項。

### 二、溝通協調技巧待改進

#### （二）問題分析

學校接受個案家長投訴後，未能善用溝通技巧與引進各項資源與家長達成依法處理的共識，最後導致家長訴諸媒體，讓事件轉變為更棘手的問題，而學校也為了能盡快結案而未依法定程序處理。

### 1. 解決策略

本案與家長之溝通協調問題，建議可引進家長會資源做為雙方溝通的橋樑，讓家長信任並放心交由學校依法處理，家長會亦能扮演監督學校完善處理的角色。

## (三) 危機處理待加強

### 1. 問題分析

性平事件係屬校園重大校安事件，也常為社會大眾所關注之焦點，本案經個案家長向媒體舉發後，事件演變成校園媒體危機，原本寧靜的校園，一夕間成為記者、鎂光燈追逐的焦點，處理及應對稍有不，立即引來更大的風暴及社會輿論的撻伐，影響到學校聲譽使學校受到重創，在如此外在壓力下，導致學校加速處理而在程序上失當。

### 2. 解決策略

針對家長向媒體舉發之問題，校內應成立並審慎運作危機處理小組，建立發言人制度，並訂定危機處理之 SOP 標準作業流程，於事件發生後馬上啟動危機處理機制，讓機制裡每位成員各司其職全面處理事件的每個環節並相輔相成。另外應建立發言人制度，對外統一單一窗口面對媒體，必要時可發新聞稿統一對外說明。

為清楚呈現呈現本案教師的問題分析及解決策略，茲將本節重點歸納如表 4-2。

表 4-2 本案學校部分問題分析及解決策略比較表

問題分析	問題描述	解決策略
校方未遵守法定程序	性平會組成不符合法律要求。未告知當事人得主張之權益及各種救濟途徑。	1. 結合校內外資源辦理實務研習。 2. 強化依法行政的重要性 3. 建立符合性平事件處理原則之 SOP 及檢核表
溝通協調技巧待改進	家長訴諸媒體，讓事件轉變為更棘手的問題	引進家長會資源做為雙方溝通的橋樑
危機處理待加強	影響學校聲譽	1. 成立並審慎運作危機處理小組 2. 建立發言人制度，並訂定危機處理之 SOP。 3. 發新聞稿統一對外說明

## 伍、結論

本章在經過個案的文獻探討、問題分析與解決策略之後，首先綜合出本研究的「研究結果」，針對教師性平意識、法治觀念與相關自身權益，以及學校行政處理方面。其次，針對本研究進行研究建議，分為對主管機關、學校行政人員、教師與未來研究者的建議。以及在最末提出本研究的結語。

### 一、研究結果

師生性平事件向來為媒體關注焦點，稍有疑似事例，即可渲染成軒然大波，而成為棘手問題，根據本案例研究分析，歸納出下列幾點研究結果。

- (一) 教師發生踰矩行為係因對師生分際、性平意識，及法治觀念不足所致。站在教育立場，教師應積極維護學生身心健康發展，對於師生不正常之關係，無法以理性、智慧以及依法絕不可為的斷然拒絕，而心存僥倖，或對「師生戀」之關係抱有憧憬，其後果都會造成當事人雙方受傷的遺憾結果。
- (二) 教師沒有使用申訴救濟途徑導致影響自身權益，其原因包含學校行政處理瑕疵，未盡告知義務及事件被媒體曝光，以致教師在不知道自身權益及外界壓力下，放棄其申訴（申復）權利。
- (三) 學校行政人員不諳法規，未依法定程序處理，造成當事人雙方權益受損。
- (四) 校園突發事件發生時，未啟動危機處理機制，也欠缺與家長溝通及媒體互動之技巧。

### 二、建議

依研究結果所示，擬分為四部分提出研究建議，包括對主管機關、學校行政人員及學校教師，最後再針對本研究限制提出對未來研究可嘗試的面向。

#### (一) 對主管機關的建議

在本案中最大的問題在於該校行政處理程序嚴重缺失，然而《性別平等教育法》自 2004 年實施迄今已有八年之久，且在爆發諸多社會新聞事件後，歷經多次修法，對行為人及有缺失之承辦人員採取從嚴處置，為避免「不教而殺」情形，《性別平等教育法》的法律認知至為重要。如欲增強性平教育推廣效果，採用普及性的調訓，增加整體教育人員的知能，且輔以考核證明制度，強化學習成效，有賴主管機關在制度面的規劃。

## （二）對學校行政人員的建議

首先，校長與業務承辦人員應建立積極處理的態度，性平事件背後皆有其受害者，唯有確實處理方能解決問題。其次，校園性平事件標準作業流程在各級機關與學校皆已建立相關資源，業務單位務必熟悉相關法規及程序，確實依法行政，並加強學校各處室間的行政協調與聯繫，模擬演練處理策略，確實啟動危機處理機制，避免程序瑕疵，讓事件能迅速正確的因應處理。再者，建立性平事件支援與諮詢管道，尋求相關資源協助，借重專家經驗以期有效處理。

## （三）對教師的建議

對教師而言，加強性平意識與法治觀念，瞭解在校園中與學生存在「權力不對等」的關係，與學生互動應謹守專業倫理及師生份際，不要因無知或輕忽而觸法，包括認為師生兩情相悅並無不妥，或開黃腔表示幽默、肢體接觸表示親切等，而當被控性騷擾時的錯愕不解，及進入性平處理流程時不懂得主張自身權益，皆是因為性平與法治知能的不足。此外，有教師認為自律甚嚴，性平事件與己身無涉，無須瞭解相關知能與流程，其實，教師身為校園第一線的教育人員，應培養察覺問題的敏銳度，可協助受害者提出申請，避免當事人持續處於不安全的關係下身心受創。綜上所述，若教師有增強性平與法治觀念的動機與正確認知，對性平法的落實應有正面助益。

## （四）對未來研究者的建議

1. 個案研究資訊的完整度不足，因事件處理的保密要求與問題的敏感度，無法取得當事人第一手的資訊，在問題的理解與事件的情況僅能以間接資料詮釋之。
2. 本研究對象係針對教師，捨棄著墨對學生的問題探究與處理、輔導作為，若欲對個案問題進行多面向的探究，尚有空間。

## 三、結語

「師對生」之性平事件雖然都是教師踰矩的錯誤行為，也通常會造成學校的聲譽受損，為了使法理公義獲得彰顯，事件盡快處理落幕，學校更應有依法定程序處理的積極作為，才不致使事件處理有所瑕疵，需重頭開始，造成人力、時間、精神的一再耗損。

在對個案進行問題分析時，發現該師或該校承辦人員對事件的因應與處理共通原因不外乎對《性別平等教育法》的「不知」與「不為」，而「不為」其實有一部分仍繫因於對法的不夠瞭解，期能以多元有效的策略推廣性平意識與法治觀念，讓校園中的每一個人都能對自我權益的有所認識與保護，從而建立真正的友善校園。

## 參考文獻

- 王睿甄（2008）。性別平等教育委員會委員對校園性騷擾及性侵害防治知識、態度、行為之研究 - 以臺北市國小教師為例。臺北市立教育大學課程與教學研究所碩士班碩士論文，未出版，臺北市。
- 全國法規資料庫（2011a）。性別平等教育法。2012年05月18日，取自全國法規資料庫 <http://law.moj.gov.tw/>。
- 全國法規資料庫（2011b）。性侵害犯罪防治法。2012年05月18日，取自全國法規資料庫 <http://law.moj.gov.tw/>。
- 全國法規資料庫（2011c）。兒童及少年福利與權益保障法。2012年05月18日，取自全國法規資料庫 <http://law.moj.gov.tw/>。
- 全國法規資料庫（2011d）。校園性侵害或性騷擾防治準則。2012年05月18日，取自全國法規資料庫 <http://law.moj.gov.tw/>。
- 全國法規資料庫（2012）。教師法。2012年05月18日，取自全國法規資料庫 <http://law.moj.gov.tw/>。
- 何哲欣、楊惠琪（2011年11月16日）。修法加碼，狼師將永不錄用。台灣性別人權協會。2012年5月28日，取自 [http://gsrat.net/news/newsclipDetail.php?ncdata\\_id=8717](http://gsrat.net/news/newsclipDetail.php?ncdata_id=8717)
- 吳志光（2009）。校園性侵害或性騷擾之懲戒處遇與執行追蹤。2012年5月30日，取自：[http://web.tiec.tp.edu.tw/otiec/studybooks/catalog/upload\\_file/181-6.pdf](http://web.tiec.tp.edu.tw/otiec/studybooks/catalog/upload_file/181-6.pdf)
- 林重谷（2007）。雲林縣國小教師性侵害防治教育實施現況及需求調查研究。國立中正大學防罪防治所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 張維軒（2010）。兩所臺北市性別平等教育績優國民中學之個案研究。國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 教育部（2008）。2008國中小性別平等教育課程與教學實施現況調查，臺北市：教育部。
- 教育部訓委會（2011）。校安通報統計，性別平等教育法調查處理之事件。2012年5月28日，取自：[http://www.edu.tw/files/site\\_content/B0013/404-9.xls](http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/404-9.xls)
- 許貝珮（2011）。三位國中教師在性侵害防治課程的實踐歷程。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 陳宏銘（2011年08月03）。體育老師涉勾國中女上床。蘋果日報。2012年5月28日，取自 <http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20110803/33571656>。
- 陳青蕙（1999）。臺北市萬華區國民小學教師與學童家長對於兒童性侵害防制知識、態

度、行為之調查研究。國立臺灣師範大學衛生教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

臺南市國中性別平等教育資源中心（2011）。校園性侵害及性騷擾事件處理流程參考圖。2012年5月28日。取自：<http://www.cmjh.tn.edu.tw/guid/gender-education/index.htm>

劉雅菁（2008）。國小教師對校園性侵害或性騷擾防治法令態度之調查研究。國立嘉義大學家庭教育與諮商研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

潘慧玲、林昱貞（2000）。從教師的性別意識談師資培育。2012年5月28日，取自：<http://web.ed.ntnu.edu.tw/~panhu/genderteacher.pdf>