

大學校園性平事件處理策略之研究

侯夙芳、楊永年

中央警察大學通識教育中心講師、成功大學政治系教授

摘要：本論文針對大學校園性平事件處理策略進行研究，探討在形成、規劃與執行過程，是否發揮應有之功能或成效。為兼顧個案探討的針對性、必要性與隱秘性，嘗試找尋性平事件處理的策略。並輔以成功大學與警察大學相關性平資訊進行分析，由於資訊社會、開放政府、開放資料的時代已經來臨，性平事件網頁資訊充足與否，可能和校園應變機制的健全與否呈正相關。重點在於，不論成功大學性平會或警察大學調查小組，成為處理性平事件的專責單位。為避免橫生枝節，任何性平議題或爭議，宜由性平會或調查小組逕為處理，不宜由其它單位代勞。

關鍵詞：大學校園、性平事件、處理策略、性騷擾、性侵害、性霸凌

綱目：

壹、緒論

貳、相關文獻

參、現況分析

肆、結論與建議

壹、緒論

大學校園性平事件，若沒有處理妥當，可能造成社會媒體焦點，甚至影響教職員工互動氣氛，以及當事人權益。例如 2015 年輔仁大學心理系發生的學生性平事件（但至 2016 年成為社會媒體的公共議題），透過 google 進行關鍵字蒐尋，就出現許多相關的新聞報導或社群媒體的訊息。由於該事件經媒體批露，某種程度上已成為公眾關心的議題，同時造成當事人不同程度的影響。校園中的性騷擾與性侵害、性霸凌案件，無疑是校園倫理的大悲劇。然由於性平事件涉及個人隱私或個資，但一旦變成公共議題，經常就變得更為棘手或難以處理。可能的原因在於，近二十年來政治與社會大環境劇烈變化，除了因為網際網路與通訊軟體大幅使用，可能對任何事件處理當事人之想法與行動，造成重大影響。甚至校園中無論學生、老師或職工對校園性平的概念仍未有健全的觀念。所以雖然近幾年來，主管機關及社會一直提倡宣導校園防治工作，但校園性騷擾及性侵害事件仍層出不窮，甚至學校也無法依相關規定妥善處理，引發社會極大爭議。事實上校園性平案件極容易被模糊掉，以大事化小，小事化無的心態處理掉。主要有幾個因素造成，例如校園性騷擾案件為私密性，通常較不易有見證者，其次，是受害者（常為弱勢的一方）諸多顧忌，通常並不願出面舉發，以及校園息事寧人的姑息

文化等。總之，當今校園性平工作仍有相當可以努力的地方，值得大家共同努力及正視，合力建設校園倫理¹。

有鑑於大學性平事件係校園敏感議題，因此早在 2004 年，教育部就公告「性別平等教育法」（以下簡稱本法）。主要針對全國校園性侵害、性騷擾、性霸凌、性別認同等議題，進行規範所制定的法律，而這也是本論文問題探討的重點；或這也是本論文題目「性平事件」之內涵。唯避免論文討論範圍過於龐大，因此主要限縮在大學校園，以適用性平法之事件為主。性平法第 3 條：「本法所稱主管機關：在中央為教育部；」顯然，法已明定性平事件的主管機關在中央為教育部。但教育部所屬之學校眾多，主管機關依法固然有權處理學校的性平事件，但仍可能能力有未逮。

例如國內共有 170 餘所公私立大專院校，教育部不可能瞭解每個學校的性平個案。因此，主管機關與各級學校依法（本法第 4 至 9 條）都必須設置性別平等教育委員會，並針對個案進行初步調查與處理。同時，因為性平事件因係校園重大議題，因此再依本法第 21 條規定，學校必須在 24 小時內通報教育部（主管機關）。主要目的也在避免學校性平事件處理不妥當，因為教育部仍負監督之責。合理的說法是，目前大學性平事件，已有一定程序與規則（法規），大學校園（性平會）只要依現行法規處理，理論上不會有太大的問題。當然，可能的情形是，大學性平會處理過程，和當事人的認知有落差，就可能造成誤解或衝突。

撰寫研究論文，若以個案進行探討，通常會比較深入。但校園性平事件個案比較特殊或敏感且具秘密保護性，因此本論文不針對某個案進行討論。本論文主要目的在針對目前大學校園性平事件進行處理策略之研究，探討是否發揮應有之成效。成效的意涵包括當事人滿意度，以及是否合乎公平正義(是否申復)。處理策略主要是針對性平事件發生時，學校所採取的作為，其內涵包括策略形成、規劃與執行等不同層面之思考。而因本論文僅透過二手資料進行研究，及對業務承辦人作簡單訪談，因此僅能就所蒐集之二手資料及簡單訪談，進行當事人滿意度與公平正義之衡量。

貳、相關文獻

性與性別本身不具好壞、優劣，全由當事人行為及主觀認定，如果涉及性別、性的言、行不當，令人產生「不舒服」、「違反其意願」、「不受歡迎」、「具敵意」、「具脅迫性」、「不受尊重」、「受歧視」、「被剝奪」、「被強迫」的感受之言詞舉止，使人覺得「被騷擾」、「被侵害」、「被性別歧視」，就需要受到制止與懲罰，所以性平事件的精神就是尊重人我的分際，對他人的尊重，

¹ www2.nutn.edu.tw/gac690/doc/兩性關係手冊/s_share_1_book_20.htm 瀏覽日期 2016/10/25。

為人權議題。

發生在校園性平行為態樣，可以說形形色色，繁多複雜。凡是教職員工生之間所發生的各種指涉性、性別、性傾向、性別意識的行為皆屬之。以其意圖與表現方式有：約會性騷擾、性侵害、脫褲子、掀裙子、故意撞異性趁機摟抱、強拉入廁所撫摸胸、過度追求、冒犯凝視他人、偷窺他人上廁所、講黃色笑話、展示黃色書報刊等，或製造敵意環境，或使人得到利益或喪失利益，具威脅性的性平事件如以考績、獎學金、退學、留級、重修、及格不及格等作為交換等。將這些態樣分類，校園性平事件的類型可以蓋略分為性霸凌、性騷擾、性侵害(強制性交、性猥褻)之事件²。目前針對規範性騷擾事件有性平法(依身分認定與校園師職生有關)、性工法(與職場有關)、性騷法三個法規(稱為性騷擾三法或性平三法)，適用優先順序為性平法、性工法、性騷法，分別規範在不同情況、身分的性騷擾事件。規範性侵害事件則有性平法、性侵害防治法、刑法。適用與學生有關之校園性騷擾、性霸凌、性侵事件，主要為性平法、性侵害防治法、刑法。

若從校園性平事件若以發生對象來分可以區分為 1、發生在教職員工與學生間的案件，2、發生在學生與學生間的案件，3、發生在學生與非教職員工之人員間的案件，4、發生在教職員工與教職員工間的案件。依相關規定之適用法規，若發生之性平案件，為教育部主管之各級公私立學校，其中有一方為學生，另一方為學校校長、教師、職工或學生，則適用性別平等教育法、校園性騷擾性侵害防治準則。性平法適用規定是依身分、主管機關，而非以發生於校園內場所之事件為適用依據³。校園內教員工(無任何一方為學生)於執行職務時發生性平事件，適用性別工作平等法⁴。所以性別工作平等法適用於執行職務、或與職務有關之

² 性平法第二條三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：（一）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。（二）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。五、性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

³校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第九條「本法第二條第七款之名詞定義如下：

一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教

官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

二、職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。

三、學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。」

⁴ 性別工作平等法第二條本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。第十二條本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

雇主對員工的事件。校園內教職員工非於執行職務期間發生性平事件，應依性騷擾防治法或性侵害防治法⁵處理。所以，針對校園中涉及學生的性平事件主要適用性平法，依性別平等教育法規定學校應設性別平等教育委員會⁶，處理與學生有關之性平案件。與學生無關之校園性平事件另設調查審議小組⁷。通常，校園性平事件由學校學務處處理，性工法或性騷擾法由學校人事室處理。又依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第十三條「行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關」。然由於性平法規範的主管機關為教育部，故軍警院校及幼稚園⁸校園性平事件目前無法適用性平法，而以性騷擾法規定處理。至於各校執行狀況，此為本文研究重點之一。

至於校園性平事件發生的情況，依行政院性別平等會之重要性別統計資料庫所統計的「疑似校園性侵害、性騷擾及性霸凌通報件數統計」100 年疑似校園性侵害案件有 1652 件，其中大專院校有 74 件。校園性騷擾案件有 2018 件，其中大專院校有 205 件。101 年疑似校園性侵害案件有 2491 件，其中大專院校有 179 件。校園性騷擾案件有 2632 件，其中大專院校有 263 件。102 年疑似校園性侵害案件有 1660 件，其中大專院校有 134 件。校園性騷擾案件有 2733 件，其中大專院校有 315 件，校園霸凌事件有 28 件，其中大專院校有 5 件。103 年疑似校園性侵害案件有 1666 件，其中大專院校有 107 件。校園性騷擾案件有 3013 件，其中大專院校有 292 件。校園霸凌事件有 27 件，其中大專院校有 9 件⁹。由上述數據看來(以上資料尚不包括一些隱藏的黑數)，校園性侵、性騷擾、性霸凌事件很常發生。每天都發生好幾件校園校園性侵、性騷擾、性霸凌事件。

⁵性騷擾防治法第一條為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定

⁶性別平等教育法第六條學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。五、調查及處理與本法有關之案件。六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

⁷依性工法第三十二條雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。第十三條之規定雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，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。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

⁸教育部國民及學前教育署 104 年 5 月 18 日臺教國署國字第 1040054959 號函....考量幼兒園係屬學前教保機構，非性平法第 2 條定義之學校，及幼兒園編制現況、課程教學特殊性及 2 至 6 歲幼兒身心發展特質等情，前經教育部第 5 屆性別平等教育委員會第 7 次委員會議決定確認幼兒園不適用或準用性平法之規範。惟如發生兒童與教職員工生間之性騷擾行為時，應依性騷擾防治法之規定處理，隸屬於公私立各級學校附設幼兒園，若發生前揭事件之調查處理，建議參照學校之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理機制辦理.....幼兒園既不納入性平法規範，則無性平法第 6 條（應設性平會）及第 9 條（校長為性平會主任委員）之適用...。

⁹https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_Category.aspx?fs=jw0bIEF46cR1iPSYA35XIQ%3D%3D&cs1=ZN2Sf6Mn0R8WYawzJDgrGg%3D%3D，瀏覽日期 2016/11/2。

而性騷擾的誣告罪，行為人須負責事實的舉證責任，證明被害人故意捏造事實誣陷他，實務上，誣告罪並不容易成立，通常是加害人威脅被害人的一種方式¹⁰。另就申訴時間而言，性工法為事件發生後十年內，性騷擾法為事件發生後一年內，而性平法無申訴時間限制，因為性平法主要目的乃為保障學生及校園的安全，維護校園倫理，預防校園性平案件的發生。由於校園性平案件常常具有權力差距的因素。使得當事人畏於加害人的權勢不敢聲張，例如學生與老師，學生是弱勢者，老師相較於學生就是屬於強勢者。同時校園是一個較為封閉的環境，使被害者畏懼輿論不敢提出申請。或有些較小不具性別意識的學童，往往長大離開學校才明白或才敢申訴。有些校園性平事件，雖然事隔久遠，加害人已經離開學校，但仍然可以做為預防及檢視校園性平的重要依據。所以依性平法的精神，只要事件「發生時」、當事人具有性平法的「身分」、無論何時都可以向「事件發生時的學校」提出申請調查，性平法生效前發生之案件，原即係違法行為，應依事件發生時適用之法令規定辦理可參考性平法進行調查與處理，而且不限於性平法實施後的校園案件¹¹，只是有懲處狀況應特別謹慎。

綜上可知，為針對性別爭議或議題進行規範，台灣訂有性平三法，包括性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法等。應該說，這三部法成為支撐性別平等，或避免性別歧視的三部法律；主要目的在營造性別友善氣氛，或避免性別爭議造成機關團體難以收拾的困境。依楊婉瑩（2004）的看法，性平機制係從行政院婦權會開始。或者，因為這樣的歷史因素，所以有性平委員會成為處理「性別爭議」的主要單位。合理的推論是，台灣早期仍比較屬於父權社會，女性的權益難免受到壓抑；或者，早期台灣女性相較於男性，比較處於弱勢地位。應該說，因為性別三法的制定與實施，性平團體的努力功不可沒；也因此性別議題處理成為國家處理性平議題的政策。

參、現況分析

¹⁰ 同註 7，頁 21。

¹¹ http://www.sivs.chc.edu.tw/ezfiles/0/1000/attach/58/pta_3244_6088957_55150.pdf，瀏覽日期2016/11/10。校園性侵害或性騷擾調查及處理流程Q&A

只要事發當時，雙方皆符合性別平等教育法所規範之對象，仍可依性別平等教育法受理調查，沒有申請調查時間之限制。

性平法實施前所發生之校園性騷擾性侵害行為，原即係違法行為，應依事件發生時適用之法令規定辦理。

性平法生效前發生之案件，若參考性平法進行調查與處理，而調查結果如有涉及適用性平法規定對學校或當事人進行不利益處分時，則應審慎或避免。

本文探討性別平等委員會的功能，僅以成功大學、中央警察大學性平會為例，選擇這兩所大學的原因在於，第一，成大為綜合型大學，主管機關為教育部。適用性平法，足為一般大學的代表性；警察大學屬於軍警院校，主管機關為行政院內政部，無法適用一般大學適用之性平法，所以無法以性平委員會來處理與學生有關的校園性平案件。針對兩所大學目前對校園性平案件處理方式，以比較兩者目前執行上之差異。第二，兩校均設有法律系；所以法律執行及知識應是足夠，又中央警察大學更為執法幹部的養成學校，所以理論上更能確切落實實施學生性平處理策略。

依性平法規定，由於各機關（學校）均有性別平等委員會，其在處理性平議題有其一定的法定程序或流程。因此，在性平處理策略形成階段，任何有性平爭議的問題，均應由性平委員會處理；或若涉醫療則由醫院處理，若涉刑法則由司法機關處理。也由於性平會有其性平議題處理的法定職權，對於校園性平爭議，可以被動方式或透過案件提告受理方式，進行性平案件之處理；當然，性平會對於重大事件也有主動調查或介入的責任。換言之，依性別平等教育法的精神，性別爭議處理係屬於性平會的法定職權。在此前提下，非性平委員會之代表，不宜介入性平議題之處理；否則非性平單位可能落人性平爭議（因為僅性平委員會擁有法定或正式之職權），甚至可能因此模糊性平問題的焦點。

問題又在於，設若性平問題當事人逕自對外發佈訊息，特別是透過傳統或社群媒體，發佈性平爭議。可能引發相關當事人難以預期之（情緒）反應，對於性平問題處理，可能更為複雜。因為性平問題訊息發佈，經常涉及個資或個人隱私。若不謹慎，除了違反性別教育平等法，也可能違反個人資料保護法。由於性平會具有處理性平爭議的法訂職權，也因為性平會長期處理性平爭議，擁有性平處理之專業知識。因此，理論上任何性平爭議就由性平會依程序處理，其所可能帶來的爭議其實較小。除了可避免情緒化反應，後經媒體渲染造成更大爭議外；也可讓具專業性平專家介入處理。

就成功大學性平網頁，成大性平會設有專屬網頁，提供豐富且完整之性平資訊包括相關法規、設置要點、內容、性平委員名單、申訴方式與流程等，均有詳細內容可供參考。¹²當然，這樣的機制（法規命令與哲學思考）設計是否廣為週知，可能是問題在。應該說，在組織（社會）分工細緻化之後，很多人不一定知道性平會與相關法令的存在或用處；可能也就不會想到讓性平會擔負或處理性平相關議題。或者，這也符合 North 對制度的詮釋或想法，即便正式法規改變，但非正式規範不見得同時改變。

¹² <http://homepage.ntu.edu.tw/~gender/new1/construct.htm>,
<http://genderequity.web2.ncku.edu.tw/bin/home.php>, <http://www.secretariat.fju.edu.tw/genderFile.jsp>, 瀏覽日期 2016/10/17。

另就性別議題處理策略規劃而言，也可以從目前的相關法律規定了解¹³。以成功大學性平會的性侵害、性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理流程為例，通常會有被害人、法定代理人或檢舉人，以言詞、書面或電子郵件方式，向管轄學校提出申請；管轄學校先判定是否為管轄範圍，若是必須在 24 小時內通報主管機關，並在 3 日內送性平會，依性平法第 29 條決定是否受理；性平會並於 20 日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理；若受理，則由性平會組成調查小組，並於 2 個月內完成調查（最長必須在 4 個月內完成調查），再送管轄學校處理。¹⁴由於處理流程係根據教育部之統一作法，所以各校的作業流程差異應不會太大；可能的差異在於各校的組織文化或對性平的價值觀與態度有所不同，行政人員分工與專責方式不同，以及性平委員專長或背景組成存在差異。

目前軍警院校及幼稚園無法適用性平法的規定，來處理與學生有關的性平事件。主要原因，依性平法第二條的規定「學校：指公私立各級學校」，然性平法第三條規定「本法所稱主管機關：在中央為教育部；」本文探討的中央警察大學其主管機關為內政部，所以非性平法規定之教育部主管之公私立各級學校。另依行政院院臺字第1010072129號函，說明二(二)……「惟查性別平等教育法之立法說明，已指明該法適用之對象，限於教育部主管之公私立各級學校，不包括內政部主管之警察學校，……案件，亦不適用性別平等法之規定。」同函說明二(三)「……性騷擾……處理，既不是用性別平等工作及性別平等教育法，應適用性騷擾防治法之規定。」所以，該校發生與學生相關之性平案件是以性騷擾防治法處理。目前教育部正積極修法中，希望儘速將警察大學納入性平法適用範圍，以保障學生受教權、營造安全、尊重的校園。

依上述，目前警大針對學生性平案件以適用性騷擾防治法及行政院相關規定處理。然警察大學學務處仍設有「性別平等專區」網頁，提供性平案件三線通報標準作業流、申請書、相關網站連結、相關法規連結¹⁵。依據性平法之精神，自訂「中央警察大學性別平等教育委員會設置要點¹⁶」，在學務處設性別平等教育

¹³ 相關法規有：性平法、校園性侵害或性騷擾防治準則、性別平等教育法施行細則、校園性侵害或性騷擾調查及處理流程 Q&A、各級學校處理校園性侵害或性騷擾事件適用說明一覽表、各校自訂之校園性侵害或性騷擾防治規定等。

¹⁴ <http://genderequity.web2.ncku.edu.tw/ezfiles/28/1028/img/43/718217960.pdf>，瀏覽日期 2016/10/17。

¹⁵ <http://dsa.cpu.edu.tw/files/11-1017-3495.php>，瀏覽日期 2016/10/17。

¹⁶ 中央警察大學性別平等教育委員會設置要點

二、本會之任務如下：

(一) 統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。

(二) 規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。

(三) 研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。

(四) 研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。

(五) 調查及處理與本法有關之案件。

(六) 規劃及建立性別平等之安全校園空間。

(七) 推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。

委員會，由校長、教務長、學生事務長、總隊長、人事室主任及推廣教育訓練中心主任為當然委員。每學期定期開會檢視各單位執行性平之績效，例如學務處是否進行性平宣導、演講、處理學生性騷擾案件，教務處是否開設性平課程，人事室是否對學校教職員排定演講訓練等相關課程。綜上，警大雖是以性騷擾法來處理學生性平事件，然仍本持性平之精神，同時由人事室之調查小組及學務處之性平會，分工推動、處理、落實校園性平事件與宣導。

警大人事室設有「性別主流化」網頁，附性騷擾事件申訴書、性騷擾事件再申訴書、性騷擾再申訴書不受理通知書¹⁷。當發生與學生有關的性平事件，由學務處受理。與員工職場有關的性平事件，由人事室受理，然因前述原因，警大性平委員會不能調查、處理學生性平案件。所以，不論是涉及學生性平事件、職場上員工性平事件，皆由人事室之「性騷擾申訴調查小組」處理、調查、審議¹⁸。該小組由副校長為召集人及會議主席。依性平法第三十條「...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。」依中央警察大學性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點處理「七、規定逕予調查，案情複雜，由召集人於七天內只配委員成專案小組調查。」並於24小時通報上級主管機關內政部關懷一起來，家暴、性侵、性騷擾通報。警大此舉合乎性平法之精神。

惟查中央警察大學性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點「一、中央警察大學為提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，特訂定本要點。二、本要點適用本大學教職員工相互間或與非本大學人員間所發生之性騷擾事件」。得知設置該調查小組及該要點內容，乃為教職員職場性平事件所設置，然其組成成員仍具性平專業，所以處理學生性平事件精神仍依性平法精神，無違性平法規定之處理學生校園事件。另該要點七、「規定申訴期間為一年」。與校園學生性平事件處理有不同，然只要該校一但適用性平法，即可追溯處理相關事件。依性平法之精神，無論校園性平事件是該法立法前、後發生，皆可追溯，性平法有溯及適用舊案之效力。一但解決無法適用性平法學校的困境，適用性平法後即可追溯所有性平法事件。

換言之，在性平議題策略（流程）規劃，前述公私立大學均有明確之流程規定。且成大之教務長、學務長、總務長均為性平會之當然委員，警大性平會校長為當然委員，調查小組副校長為召集人。因此策略執行上，任何性平事件之處理問題或細節，均可以在性平會獲得解決。若有任何問題或疑義，均宜回到性平會

（八）其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

¹⁷ <http://po.cpu.edu.tw/files/11-1010-4106.php>，瀏覽日期 2016/10/17。

¹⁸ 中央警察大學性騷擾防治申訴調查及懲處依「中央警察大學性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點處理」規定：五、本大學為受理性騷擾申訴及調查案件，設性騷擾申訴調查小組。十八本大學學生(員)於納入性別平等教育法準用前，發生性騷擾事件之處理，準用本要點。

討論、處理或解決。依此推論，任何性平議題處理所產生的問題，宜透過性平會(警大調查小組)處理，不宜透過非性平會機制處理。否則，就可能流於情緒反應或討論，不利性平問題之處理；或可能衍生其它問題。或者，若發現執行面存在問題，性平會宜主動宣示主導，以避免非性平專業意見不當流通或傳播。

由於大學校園性平事件之當事人，必須有一人(或一方)為學生。不過，校園發生性平事件的類別通常是生對生較多，其次是師對生但相對較少；但師對生的爭議通常較大，或比較會成為媒體的焦點。可能原因在於，師對生存在權力與資源很大的落差；如果師是「加害人」，通常會以免職的方式處理。因為若教師涉有教師法第14條第八至第十項情形者，服務學校應於知悉之日起一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。¹⁹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。至於生對生因為涉世未深，還有個資的問題，通常會比較低調處理。至於性侵害、性騷擾、性霸凌，也可能和多元性別或性別認同有關。可能存在的問題在於，除參與性平會的教、職、員、生之外，多數教職員生對於性平議題、性平法令、性平會等，所知可能有限。

換言之，如果教職員生對性平會有多一些了解或認識，很多性平問題不會存在。或若存在爭議，因為有性平機制處理，也會將可能的爭議降到最低。而如果，許多性平當事人「自行處理」，再加上媒體報導的新聞效應，通常會因為模糊焦點，以及認知落差，使得性平問題更為棘手、麻煩。合理的說法是，非性平會或性平委員，針對性平事件，並無處理或對外發言之職權或授權。也就是說，在大學校園，性平爭議之調查與審理，已劃歸性平會處理。也因此，調查、審理、申訴過程，也都有一定的程序或規定。性平會在程序上的疏失，可能成為兩造當事人指控學校處理不力的焦點。¹⁹從這角度觀之，性平會必須謹守法規與中立原則；甚至調查不公開也是重要處理原則。

或者，調查過程除了就性平事件進行必要之調查，對於兩造當事人之法律與(或)心理諮商、輔導、協助也宜有所著力。而這背後除了假設性平當事人對性平法律規範認知不足外，也是從性別友善校園的角度思考。因此，大學(性平會)可能不能僅發揮處理性平事件個案之功能；而應進一步從個案問題中，探討制度(含正式與非正式規範)存在的漏洞或問題，並予以補強。由於性平是全國性的議題，教育部也很努力建立性平機制，而且從1998開始，教育部就發行有「教育部性別平等教育季刊」，作為性平教育與溝通的橋樑。甚至從網頁公開資訊，可以尋得性平教育或性平人才庫。²⁰換言之，性平議題有其專業性，性平委員須對性別議題有一定的教育訓練，才合乎處理性平事件的資格；甚至教職員生對於性平議題，也都應有基本的知識或訊息。

¹⁹ <http://s2.misa.com.tw/sccvcycu/data/cht/20121102/201211027pfqbl.pdf>, 瀏覽日期 2016/10/21。

²⁰ https://www.gender.edu.tw/web/index.php/m6/m6_01_index, 瀏覽日期 2016/10/21。

合理的說法是，大學校園發生的性平議題，若涉及性侵害，也可能和刑法有關，因為性侵害是公訴罪；若然，有些部分或議題可能得移送司法機關處理，或非獨性平會所能處理。也因此，從通報、調查啟動，以及其它相關程序啟動（如移送司法機關與啟動社工協助與輔導），每個步驟都必須非常謹慎。在平時，性平會就得建立跨機關的對口或合作窗口，或保持良好互動關係，以利事件的平順解決或處理。或者，任何性平案例或個案，都是危機管理或處理的個案。²¹既是危機，就有其時效性，或性平委員對於處理時效（應在期限內完成或完備處理），也需有清楚認知。而若將性平個案視為危機，除了危機處理或更廣的危機管理機制建置，就有其必要。就目前而言，性平會應該是危機處理小組重要成員，或者，若從預防（或危機管理）的觀點，性平會也可以是重要成員。

肆、結論與建議

由於性平議題對大學校園非常重要，建議軍警院校應儘速納入性平適用範圍，落實對學生、校園保護。同時，性平議題經常涉及跨領域或跨處室職權。因此可以從性平資訊、流程與組織間合作進行思考，或進行性平議題管理機制的建構。首先，如何讓重要性平資訊為教職員工所了解，須有資訊分享機制；除了讓教職員工生知悉性平議題的重要性，也宜了解性平事件之處理流程。而就資訊分享而言，網頁設計或網頁資訊提供往往是重要機制，成大性平網頁所提供之性平資訊的明確性與系統性，似乎優於警察大學。當然，性平機制的完備，網頁設計只是其中一部分，還包括教育訓練，以及校園性平機制之建構等都是重點。也因性平資訊的重要性與敏感性，有些資訊應廣為傳播，但有些資訊則應予保密。或者，性平資訊處理（含通報），宜建立相關規範，避免造成更大爭議，或得以預防性平問題的發生。

還有一個問題，性平三法或專屬校園的性別平等教育法，不一定為眾所週知。或因傳統文化或生活習慣，不會因為法律的制定而一夕改變。因此，我們不宜假設性別三法之內容未存在認知落差。誠如 North(1990) 對制度的闡述，他認為制度包括正式與非正式規範，正式規範係指法規命令，非正式規範則指文化、風俗、習慣等。North 更進一步指示，非正式的重要性大於正式，理由在於人們對法令的解釋，仍存在價值、信仰或文化的差異。應該說，性平事件爭議或處理過程，即便已有法令規範，但不一定為當事人所瞭解或接受。不過，因為性平三法的實施，同時透過性別平等委員會之執行；讓棘手之性平議題獲得緩衝，同時讓專責處理性平議題的委員會擁有專業發揮的空間，存在正面意義。

教職員工生雖不一定清楚性平事件處理或作業流程，但性平會必須相當清楚性

²¹ <http://s2.misa.com.tw/sccvcycu/data/cht/20121102/201211027pfqbl.pdf>, 瀏覽日期 2016/10/21。

平事件之內涵與流程，並作為教職員生的資訊窗口。因此，性平會也宜有更多跨領域或跨處室的合作，甚至也應發展和外部機關的合作機制，例如醫院、警察機關、地檢署、法院等，都可能和性平議題處理有關，在平時就宜有合作關係的建立。就跨領域部分，由於綜合型大學會有法律、政治、社會、管理、醫療、社工、心理等不同領域老師，可以提供跨領域人才，讓性平議題處理與機制建立有較多領域專家參與，也比較能夠反映大學校園的多元價值。或者，將性平議題從處理、管理層面，拉至性平治理，其所涵蓋的層面更廣；因此，性平議題或問題，也比較能從更多元或更廣闊的角度進行處理與建構。

性平法律建置後，不代表性平就沒有爭議，因為非正式規範或文化並未因此改變。性平問題也與性平上的迷思有關，例如傳統父權思想有關，甚至有認為根本沒有所謂的性騷擾，其實只是當事人大驚小怪而已。或者學校當局希望以大事化小、小事化無來處理校園性平案件。甚或有校園性平案件受害者，可能有被汙名行為不檢點的誤謬。甚或缺乏對人的尊重，不清楚人際間的分際界線。這些都是校園乃至社會應更加強性平教育與宣導，是降低校園性平事件的一環。

游美惠就曾指出，性別二元的刻板印象，並未因性平三法的成立而消失。²²甚至也有宗教信仰堅持性別二元的必要性與正當性，此時所產生的爭議就可能比較不容易解決。就民主社會而言，言論與信仰自由係憲法所保障，就此而言，信仰、價值或性別認同，都可以有多元化解讀的空間。問題就在於，如何讓不同價值（性別）認同者，有相互尊重、對話與討論空間，這也是大學校園的重要責任。這爭議有時類似兩黨制下的兩黨爭議、擁核與反核的爭議，不容易純從法律去解。或許也只能從制度的建立進行思考（特別是正式規範或文化），在不強迫任何一方接受另一方的價值信仰，進行制度的調整或變革。

參考書目

- 楊婉瑩（2004），婦權會到性別平等委員會的轉變：一個國家女性主義的比較觀點分析，政治科學論叢，第二十一期，9月，頁：117~148。
- 鍾宛蓉(2012)，學校，請你這樣保護我，五南圖書出版有限公司，頁2~33。
- North, D. (1990) *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. New York: Cambridge University Press.

²² <http://163.21.249.63/joomla/upload/cht/article/5-4-d-3.pdf>, 瀏覽日期 2016/10/21。

