

新北市校安通報案例彙編-國小組-性平事件

一、案例描述

國小六年級女學童日前疑似遭到男同學「性騷擾」，女童母親表示這位男同學曾經企圖要偷摸女兒的胸部；有時經過女兒的身旁，還會故意伸手企圖要摸她尿尿的地方。此外，也常聽到女兒抱怨男同學在上課的時候經常會說髒話，甚至發出變態的聲音，讓她覺得很噁心。這次，男同學故意畫了一個人像，並在紙上寫上女兒的座號，一旁還用紅筆寫上「婊子」，造成孩子身心受創，現在不敢上學，深怕再受到傷害。女童家長認為男同學脫序的行為一再發生，導師卻只有要求男同學道歉，讓家長忍無可忍，因此直接投訴媒體。

二、案例解析

- (一)事件本身：本案行為人企圖摸受害者之隱私處，並以貶抑的字眼辱罵，其行為樣態已屬校園性別事件應處理之範疇。有關校園性別事件之處理，行政人員必須清楚掌握處理流程、法規依據。
- (二)相關當事人：家長投訴媒體之後，行政才知悉，應立即評估判斷處理方式，並提供相關當事人之必要協助。
 - 1. 行為人：行為人之偏差行為改善、個案輔導，教室內的環境調整。
 - 2. 受害者：個案輔導。
 - 3. 導師：事件發生時，未立即通報，也未能有效的制止行為人的不當行為，行政應敏銳的覺察到是否有延遲通報之責以及導師性平知能是否不足。
 - 4. 家長：家長對於孩子多次被騷擾、導師的消極處理及學校的未作為產生不信任，導致家長藉由媒體揭露事件。
- (三)班級經營：從家長指控的內容，行政應敏感的覺察到須協助導師提升班級經營能力、學生性平事件處理知能與親師溝通的改善。
- (四)媒體知悉與事件調查之因應：校園性別事件家長已訴諸媒體，學校除了應立即將案件視同檢舉案，召開性平會啟動調查，並將調查的期程告知家長之外，一方面可使調查順利進行，另一方面也可以取得家長信任，引導家長將事件回歸學校處理，避免家長不斷透過媒體獲得想要的訊息。

三、處置作為

(一)行政處理

- 1. 通報e23
 - (1)社會安全網-關懷 e 起來平台
 - (2)知悉 24 小時內進行責任通報及校安通報
 - (3)行政知會：校內各處室之橫向聯繫，確認處理流程與各處室之分工，並儘速通知教育局特教科及駐區督學。
- 2. 輔導關懷
 - (1)家長對於女童身心受創，不敢上學的焦慮，建議輔導處應該立即提供被害人諮商輔導協助，切勿等到調查報告出來才進行輔導處置作為。

- (2)立即關懷，提供適切的輔導處置措施，可以安撫家長不安情緒，也能展現學校對被害女童的關心與對家長意見之重視。

3. 調查程序

有關校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理流程，建議參考「校園性別事件調查處理參考手冊」（參考網址：[http://www.moe.gov.tw](#)），遵循相關法規，掌握每個流程之處理原則，程序完備才能讓事件處理更為妥善周延。

(1)媒體報導視同檢舉案

本案學校經由媒體報導後知悉，建議先針對行為人/被害人之身分與事件的類別進行檢核，初步釐清是否屬校園性別事件。若屬校園性別事件，且具有公益性之案件，可由學校提出檢舉，並鼓勵被害人或其法定代理人申請調查，學務處應於三日內將申請事件交付性平會處理。

(2)由校長召開性平會

A. 本案屬校園性別事件之疑似性騷擾，案件應移交性平會：

(A)由校長召集「性別平等教育委員會」，僅就程序審查，判斷案件受理與否，而非針對案件內容作實質審查。

(B)會中決議是否受理，是否成立調查小組進行調查，其中調查小組以3或5人為原則，調查小組女性成員，不得少於成員總數二分之一，且調查小組人員，具校園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需占成員總數三分之一以上。

B. 告知家長處理程序，避免猜測：

學務處在處理案件時，應明確的告知家長事件處理的期程，一方面讓家長可以掌握接下來的進度，另一方面也可以讓家長放心，了解學校積極處理的態度。（依據性平法第31條規定，學校性別平等教育委員會應該在受理申請或檢舉後2個月內完成調查。必要時得延長，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。）

(3)進行實質調查

A. 確實通知學生法定代理人：本案例之行為人與被害人皆為國小學童且皆未成年，進行調查前，學務處應事先以書面通知雙方當事人及其法定代理人接受調查之時間、地點及行走之路線，內容需記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果，如：進行調查時，行為人若不到現場或提出書面說明，調查小組將逕行依調查結果做事實認定。

B. 告知務必遵守保密原則：提醒雙方當事人及法定代理人，相關當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。

C. 明確說明訪談進行方式：訪談前，需告知當事人訪談過程全程錄音，場內工作人員，可提醒受訪談人將其手機關機或將錄音程式關閉，避免受訪人私下錄音。訪談時應禁止訪談人

員使用手機，以免訪談人員在訪談時接受外人指導而影響到調查結果的判斷。

(4) 提出調查報告及處置建議

A. 務必依規定期限完成調查報告：依據性平法第 31 條第 1 項所定 2 個月內完成調查之起迄日，是以學校書面通知受理之公文書日期之次日起算，學校性平會召開會議議決通過調查報告之日為迄日。

B. 召開性平會進行審議方為完成調查報告：調查期限並非以調查訪談之日起算，且在期限內應完成相關調查工作內容，包括調查訪談、逐字稿轉交調查人員、完成調查報告、召開性平會進行審議。

(5) 性平會審議

調查報告經性別平等教育委員會審議後，應作出成立或不成立之決定。學務處將事件處理結果，以書面（密件方式）通知申請人／檢舉人及行為人，並告知申請人及行為人申復之期限及受理單位，同時責令行為人不得報復。

(6) 送交權責單位議決懲處、教育與輔導

本案例，經性平會審議成立，依調查報告之建議，建議在兩造同意之下，向被害人道歉，同時行為人應接受 8 小時性平相關課程。

(二) 事件處理

校園性別事件的處理，需掌握「程序不備，實體不論」的原則，進行事件處理，建議學校在事件發生後，依循「校園性別事件調查處理參考手冊」的處理流程，一步一步的檢視進行，讓程序完備。就事件本身而言，若能提早處理及預防，或許能避免家長以訴諸媒體的方式來表達訴求。在事件登上媒體版面之後，學校若能迅速掌握「發現快、反應快及處理快」的三快處理原則，相信亦能化危機與轉機。

1. 減少猜測

校園性別事件由媒體揭露，經常參雜許多非事實之訊息，為了避免校內同仁對於事件有過多的猜測、以訛傳訛，建議學校應該盡速召開校內說明會，讓同仁了解學校的處置方式，提醒同仁遵守不得以任何名義對案情進行瞭解或調查之保密原則，以維護相關當事人之隱私權，並藉由事件之說明，凝聚學校團隊的向心力，共同面對、解決問題，相信亦能扭轉家長對學校之負面觀感。

2. 親師溝通

(1) 行政與家長

A. 立即連繫，確認家長訴求：事件在媒體曝光之後，學校應立即連繫家長，同理家長的情緒並確認家長對於事件處理的期待與訴求。

B. 說明處理流程，降低阻力：須清楚說明各項工作的意涵與後續流程，提升家長對於事件發展的掌控感，讓家長產生安全感與信任感，有助於事件處理的流暢性，降低阻力。

(2)行政與導師

- A. 轉達家長訴求，確認導師對事件的處理態度：行政與導師之間的溝通，除了轉達家長對於事件的期待與訴求之外，也必須了解導師對於事件處理的想法與態度，提醒導師留意行為人與受害學生之間的相處狀況。
- B. 請導師立即採取積極作為，取得家長信任：
 - (A) 行政必須讓導師清楚的了解受害學生家長對於導師處理事件的期待，希望導師能立即採取積極有效的策略，避免行為人不當的行為再度發生，才能讓被害人家長能夠放心。同時在兩位學生的座位安排、分組學習也必須細緻的處理，營造友善的學習氛圍，避免學生被貼標籤。
 - (B) 為了避免溝通上造成誤會，在與家長聯繫之前，建議行政應該要與導師確認導師自身調整後的作為、與家長溝通的內容、溝通的態度，能夠給予的承諾例如：座位調整、降低不當行為發生的頻率，以及不能給予家長承諾須婉轉表達的部分例如：要求轉班。

(3)導師與家長

- A. 態度積極：家長對於導師處置措施的不諒解，行政可以建議導師在與家長溝通聯繫上，態度應更主動積極，採取有效的溝通聯繫方式，切莫讓家長遲遲等不到教師的回覆。
- B. 有效溝通：文字表達若容易被斷章取義，建議採取電話聯繫；若擔心電話中無法清楚表達，則會建議直接與家長面對面溝通，避免產生誤會。溝通上，須回應家長對於事件處理的期待，讓受害學童家長了解導師的安排與處理方式。

四、精進作為

(一)行政支持

1. 看見教師的需求

- (1) 覺察教師的困難：行為人的不當行為並非偶發，家長對於導師的處理並不滿意，不管是課堂上或是下課時間發生，導師的輔導管教策略並不能有效遏止行為人的不當行為。
- (2) 提供行政協助：面對學生行為改變的困難以及班級經營的困境，或許行政需要提供導師班級經營的策略、正向管教的方法或其他的專業協助。

2. 提供正向管教策略

- (1) 分析學生偏差行為的成因：行為人企圖碰觸女同學的隱私部位、使用具性別歧視的語言對女同學進行貶抑，甚至在課堂中罵髒話，出怪聲音。導師可以根據學生表現出來的偏差行為，從學生本身的條件、能力、意願等三個面向進行分析，在提供偏差行為改變策略前，先想一想學生「能不能」、「會不會」、「要不要」。
- (2) 提供有效的改變策略：依據行為分析結果，列舉出期待學生好表現的具體學習目標，採用環境調整座位的策略，例如：視覺提醒、調整座位、訂定明確的規範……等等，或者採用後果處

理的策略，例如：代幣系統、增強替代行為、削弱、隔離……等方法，使行為人降低不當行為的發生。

(二)輔導網絡建構

1. 提升班級經營知能

- (1)覺察問題：課堂上，學生偏差行為一再發生，行政應該要敏銳的覺察到或許問題不只有在學生身上，導師的班級經營也許也有需要改進的地方。
- (2)同儕視導：建議教務處可以安排行政人員、學年同儕教師入班觀課，訂定教學觀察週期，以同儕視導、討論支持的方式進行協助。運用「善意的眼睛」協助觀課，讓導師覺察在課程進行當中，班級是否建立明確可遵行的班級常規，讓學生行為能有所依循；教師在進行教學活動時能否有效糾正學生脫序行為，並適時輔導學生偏差行為。
- (3)檢核改善：觀課後，觀課人員與教師進行專業對話，提供教師在教學互動與行為管教上之改善建議，教師則依據改善建議，調整班級經營策略，提升自己的控班能力，減低學生於課堂中發生不當行為之頻率。

2. 啟動系統合作

若教師在班級已經使用各種策略，但仍無法有效改善學生之不當行為，行政可以建議導師，考慮是否進行個案轉介，填寫個案關懷A表，透過個案轉介會議，讓輔導系統提供相關資源來協助學生與導師。

(三)預防宣導

1. 課程方面

- (1)法規依據：依性平法第17條之規定，國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。
- (2)課程內容：施行細則第13條針對這四小時的性別平等教育相關課程內容亦說明得很清楚，它應涵蓋情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育，及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等課程，以提升學生之性別平等意識。
- (3)提升性平意識：學校在課程上落實四小時性平課程，再加上處室的性平宣導，相信學生的性平意識提升之後，亦能降低校園性別事件的發生。

2. 專業知能

教師輕忽了學生的不當行為，未敏感覺察到學生的行為已經可能涉及性騷擾而未進行責任通報，若家長追究學校延遲通報之責任，導師難辭其咎

- (1)延遲通報裁罰依據：依性別平等教育法第36條第1項第1款明訂學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，未於二十四小時內，依學校防

治規定所定權責，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，處三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

- (2)提升事件通報的敏感度：就校園性別事件而言，教師對於性騷擾、性侵害與性霸凌之行為樣態的覺察與通報必須具有專業的判斷與敏感度。建議行政每學年除辦理2小時的性別平等教育研習之外，仍應提醒教師有關責任通報之重要性及相關裁罰。

五、小小提醒

依據教師法第14條第1項第8款載明知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實，應予解聘，且終身不得聘任為教師。因此，教師應該要認真看待「通報」這件事，一旦「知悉」就必須進行責任通報，以下提供一則新聞案例與法院判決結果，供行政人員參考。

新聞標題：學生襲胸，教師罰寫「不可再碰女生」10遍未通報性平會，班導被解聘

判決：臺北高等行政法院109年訴字第218號判決(109.9.30判決)法院判決理由(摘要)：

- 一、原告身為特教專任教師，知悉班上學生間疑似校園性騷擾事件，未依性平法第21條第1項規定進行通報，致再度發生校園性侵害及性騷擾事件，構成教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」事由，併依教師法第14條第2項後段規定，斟酌原告違反法定通報義務行為之情節及所造成之負面影響後，按比例原則，決議予以原告「解聘且二年不得任教師」之懲處，學校嗣依據前開教評會決議為原處分，參照前揭判斷餘地之說明，原處分並未違法。
- 二、一般教師目擊任教班級異性學生間『辛男觸摸乙女胸部』情事，應可輕易判斷屬於『疑似性騷擾』爭議，因而認定原告知悉學生間發生性騷擾行為。
- 三、參照上開逐字稿記錄可知，主要調查委員以先前開放式詢問受害人等其他人所獲悉之資料，以之詢問辛男，辛男回應（確有很多次摸乙女胸部後），調查委員以指示性問題，諸如辛男摸胸行為發生之時間、地點、教師有無看到、是否班導師、是否原告詢問辛男以喚起其記憶，同時辛男經調查委員問到原告親眼看到辛男摸乙女胸部後，怎麼跟辛男講，辛男亦陳述事件中標為細節之「罰寫字」、「罰寫我下次不可以再碰女生了」、「罰寫十次吧」，顯示辛男於其記憶中提取並陳述，參照前開說明，對證明原告是否知悉辛男對乙女性騷擾事實一事，自具相當高之證據證明力。
- 四、學校為教育機關，為保護及教育未成年學生，本應隨時檢核教師之適任性，以維護校園及學生身心安全。而本件原告原告107年1月間知悉疑似校園性騷擾但未通報而違反性別平等教育法第21條第1項規定（應於24小時內為通報之義務），並經查證屬實，核自符合行為時教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查

證屬實者」構成要件，因此學校經 107 學年度第 8 次教評會會議決議審酌後，認定原告違反法令且有失特殊教育專業，罔顧學生權益，嚴重辜負特教班學生及家長之託付。

- 五、原告對辛男於 107 年後所犯之校園性侵害及性騷擾事件，有防治上之嚴重疏失，致有虧教師職守，經討論表決後決議予以原告「解聘且二年不得任教師」，原處分據上開決議為之，參照前揭本院法律見解，核未違法，原告主張違反比例原則云云，本難採據。