

一張畢業謝卡的故事

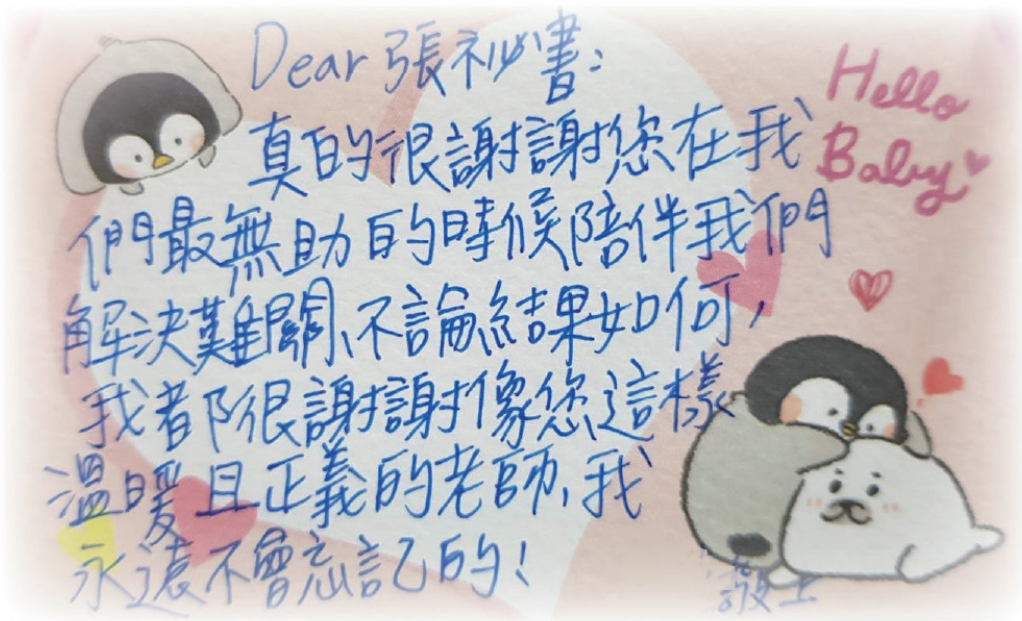
程序正義的展現， 成爲孩子生命中的貴人

張佳穎
任職於大學

又到了六月鳳凰花開的畢業季，為了給畢業生、師長們難忘的美好回憶，各校無不卯足全力的籌辦畢業典禮，讓孩子們能藉由隆重與溫馨的儀式來感謝父母、師長與同學們，正式告別這段求學過程，往更好的未來邁進。每每看到畢業班同學們在校園的各角落開心的找尋師長們拍照合影留念，感謝老師們在他們的求學階段給予的幫助與教導，真的深受感動，甚至羨慕他們的師生情誼。

一如往例，在今年畢業典禮結束後，我回到辦公室繼續處理公務，手上也還有性平申復案在處理中，正想著要從何開始簽辦公文之際，有二位眼熟但又叫不出名字的女同學，穿著學士服一臉熱情的朝向我的座位走來。原來她們是兩年前，我曾處理師對生疑似課堂性騷擾案件中的申請人與檢舉人。其中一位女同學對我說：「老師，我們找您好久嘍，謝謝您之前對我們的幫忙，我們想跟您拍畢業照片留紀念可以嗎？」，另外一位女同學對我說：「老師，這是我們給您的小禮物，還有小卡片，真的謝謝您。」我微笑地接過她們遞給我的小卡片。

Angle



學生送的畢業謝卡 (作者提供)

看到她們真切的表情與動作，我的心都融化了，原來在她們心中，我是一位正義又溫暖陪伴她們走過困境的好老師。在那一瞬間，所有處理性平案件冗長的行政流程、其間不為人知的繁瑣與辛苦，一下子都煙消雲散了。對照著她們現在愉快的神情，我的思緒不禁回想到第一次接觸她們時，二人臉上帶著害怕與無助的表情，沒想到時間過得那麼快，轉眼間她們已經要畢業了，而且在這個值得紀念的日子主動來找我合照，對我來說，真的百感交集。

Angle

隱忍或是面對

還記得當初她們來找我時，並不敢跟我說出真實系所與姓名，只是想詢問看看，如果班上有些同學覺得老師的課堂行為讓她們覺得有被侵犯時，該如何自救，還是再隱忍一學期拿到學分就算了。因為該科目是必修，她們擔心師生權力不對等，擔心會被老師報復，也怕學校吃案或是向老師通風報信，反而會讓她們陷入更大的困境。

當下，我可以感受到她們的害怕、擔心與無助，身為性平會的承辦人，我告訴她們危機就是轉機，隱忍並不是好的作法，唯有一起勇敢面對校園性平事件，相信學校調查處理的程序，藉由她們的檢舉提出，校方與當事人才能發現問題所在，也讓其它同學或學弟妹們免於遭受相同恐懼，大家都能在性別友善的校園環境下學習。

受教權的保障

首先，我先針對她們害怕是否會被老師報復的部分，詳細告知依照《校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則》第 25 條¹，會彈性處理她們的出缺勤紀錄、成績考核並減低與當事人雙方互動之機會、避免報復情事等，另外在《性別平等教育法》第 23 條²也提到，學校在處理調查性平案件時，需採取必要的處置，保障她們的受教權。

除此之外，她們也擔心保密的部分，我也明確告知，依《校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則》第 23 條第 5 款³規定，當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，都會予以保密，如果處理校園性平事件的所有人員有洩密的情事發生時，則依照《校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則》第 24 條⁴規定，需依刑法或其他相關法規處罰。

1 《校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則》第 25 條，為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依《性別平等教育法》第 23 條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。三、避免報復情事。四、預防、減低行為人再度加害之可能。五、其他性平會認為必要之處置。

2 《性別平等教育法》第 23 條，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。

Angle

除了闡述法條的內容外，我也用舉例的方式向她們做說明，在校園性別事件調查過程中，性平會將依據不同個案需求，請業務權責單位協助保障學生的受教權，例如教務處與系所會彈性處理課堂出缺勤紀錄、成績考核、調班、換班等必要處置，總務處會補強相關安全措施，學務處學生輔導中心會提供必要的諮商心理輔導等等。我基於同理心來與她們對談，讓孩子們知道不會因為提出申請調查而減損其受教權。

以本案為例，本校性平會採取以下的行政措施來實踐《性別平等教育法》的精神，避免因師生權力不對等產生的報復情事：一、針對她們擔心需在課堂上面對老師的部分，本校性平會依據《本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點》第 25 點第 1 項規定，開會決議發函通知系上與教務處彈性處理申請調查同學之出缺勤紀錄。二、因本案申訴時已接近學期期末，故在成績考核部分，同學於期末所需繳交

之期末報告資料，則由系辦公室統一代收後轉交系主任，由系主任與具相同專業的其它教師，參酌原授課教師的考評標準給同學成績。三、系上也召開臨時會議決議，下學期先更換該門授課老師，之後再依調查結果辦理後續相關事宜。

程序正義帶來實質正義

有句法律格言說「正義不僅要實現，而且要讓人們看得見的方式實現」，因此如何讓她們能在學校的處理過程中感受到公平正義，是我身為承辦人在落實程序正義時的最大任務。我詳細的向她們解說，在啟動調查機制後，所有調查期程與保障當事人處遇措施，避免雙方當事人受到不平等的對待。而在她們釐清相關的疑慮之後，過幾天便向性平會正式提出申請調查，我也開始啟動一連串行政作業。

- 3 《校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則》第 23 條第 5 款，事件管轄學校或機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：五、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- 4 《校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則》第 24 條，依前條第五款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

Angle

校園性別事件一旦啟動調查機制，就需進行許多繁瑣的行政流程，如召開不同會議、討論相關處遇措施，包含課程的調換，成績評議、排定調查訪談時程等等，很多瑣碎的細節，就好比訪談逐字稿的繕打，可能就要挑燈夜戰好多個晚上才能完成，每一個行政的環節都不能馬虎，不是身為承辦人無法領會其中的複雜度。

而目前各校性平會業務承辦人大多都是兼辦，且流動率極高，主因就是處理相關案件的過程中，如稍有不慎即有行政罰鍰，對此類需要高度法律敏銳度與時程壓力的工作，多數人都敬而遠之，如果校方又無法提供行政上實質的支援（如專責人力、經費等）給予第一線的同仁堅強的後盾，試問有多少教育工作者能堅持下去。因此，教育部與學校應重視並改善第一線承辦同仁的困境，唯有留住好人才讓性平會運作的實務經驗順利傳承，才能在處理校園性平案件時，程序正義可以完備，並貫徹性別平等教育法的立法精神。

雖然目前本校性平會各項行政業務也是由我兼辦，也造成工作上不少的壓力，但我知道，唯有將所有行政程序依法做好作滿，守住程序正義，才能讓調查小組展現其實質正義，不致於在後續的申復審議時，因行政程序瑕疵的缺失，而推翻辛苦調查結果。

危機就是轉機

理想且有效的危機處理包含以下四個向度：危機事件的降低或解除；照顧到當事人，幫助當事人有能力面對自己的困境，也有所成長；對他人也有教育意義，積極預防宣導；相關工作人員也得到照顧與支持（麥麗蓉、蔡秀玲，2004）。而如何有效的處理校園性別事件的危機，同樣可以從以上四個向度來檢視。從這個案例中，學生在面對疑似性騷擾的學習環境時，身為教育人員的我們需要在第一時間協助她們面對困境，才能將危機化為轉機。

Angle

除了申請調查的學生外，被申請調查的老師，也同樣面臨到教學生涯的危機，雖然起初老師無法接受女同學申訴內容為「不舒服的感覺就慢慢累積，…老師關心同學是正常的，可是肢體接觸不用這麼多，畢竟也是異性…」之陳述，老師覺得女同學們過度聯想，自己並無性騷擾的動機，也害怕調查過程會不會造成自身權益的減損，但藉由調查委員於行政調查的訪談過程中，告知《性別平等教育法》的立法精神與目的，老師也能放下心防，接受調查委員的建議，重新檢視自己的行為，願意在日後教學上，更加注意師生間權力差距、學生個別主觀感受，並建立起自身性別尊重的合宜態度與行為，避免師生關係緊張。

雖然處理性平案件時各項行政流程很繁瑣也很累人，但從孩子們在畢業時給我的回饋與教師後續的反省態度，讓我深刻覺得唯有程序正義的貫徹，才能有效的危機處理，幫助當事人有所成長，並面對困境。我也從中間的過程不斷學習，順利處理校園性別事件，也還給校園性別友善的學習環境。

小結

許純昌（2014）指出：「隨著近年來校園性別事件申請調查或檢舉案件數量的攀升，業已成為性平會承辦人最主要的業務及壓力來源，而且對於性平會承辦人及事件雙方當事人而言，校園性別事件的調查處理過程往往耗時、費神、憂勞且心傷。」我身為性平會第一線的業務承辦人，期許自己能成為把關程序正義的守門員，唯有多了解《性別平等教育法》的相關法規、解釋函，增進自己在法規上的知能，才能完備程序正義的原則與精神，避免行政程序上的瑕疵，進而協助當事人與調查小組在執行調查過程中彰顯實質正義，甚至在調查過程中，給予修復式正義的效果，以維護當事人雙方的權益（張佳穎，2018）。

Angle

常有同事們在閒聊時提到，如果校園性別事件沒鬧大也沒上新聞，其實就是處理小眾的事，好像也沒那麼重要。而且這類案件都是密件公文，知道的人少，長官們也不太了解你在做什麼，也沒有明顯的績效可言，不像總務處辦理興建工程、教務處申請高教深耕計畫補助款、研究發展處申請科技部研究計畫可以清楚量化，也有 KPI 值可以評估績效。反觀處理校園性別事件真的是吃力不討好的苦差事，不但要面臨瑣碎的行政工作，最棘手的還包括要面對雙方當事人爆發的情緒，有時當事人因為不了解相關行政程序而破口大罵學校吃案或拖延時間，不然就是請律師來施壓阻撓行政調查的程序，或是用似是而非的法律用語或條文來恐嚇承辦人，這些衝突場面往往都是由第一線承辦人默默承受，也嚴重影響處理公務時的情緒，因此對於第一線的性平會承辦人所需付出的情緒勞動，也絕對不亞於撰寫各項補助款的計畫所需付出的心力。可惜實務上性平會承辦人的情緒勞動很少受到學校的重視，除非鬧上新聞，才會感同身受。

回歸到學校辦學的初衷，學校應該是提供學生們快樂學習的場域，只有性別友善的校園環境才能讓學生們安心的求學，享受求學的過程；雖然處理校園性別事件很難量化績效，但從她們感恩與愉快的神情中，我深刻體認到身為教育人員的價值。對她們而言，雖然我不是判定最後的事實認定的調查委員，但在調查期間各種行政處遇措施與程序正義的展現，也是讓她們內心不再恐懼的重要關鍵。凡努力必留下痕跡，雖然兼辦性平會業務十分辛苦，但能得到孩子正向的回饋，讓教師知道性別平等教育法的立法精神，避免師生關係緊張，為性別友善校園環境盡一份心力，我甘之如飴。

參考文獻

性別平等教育法（2018 年 12 月 28 日修正公布）。

張佳穎（2018 年 11 月）。107 年度全國大專校院性別平等教育委員會運作實務經驗分享。107 年度全國大專校院性別平等教育委員會運作傳承會，教育部，91-101。

許純昌（2014）。我是大學性平會專人：《性別平等教育法》的踏實與逐夢。性別平等教育季刊，67，47-51。
校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則（2019 年 12 月 24 日修正發布）。

麥麗蓉、蔡秀玲（2004）。諮商員在大學校園中危機處理經驗之初探研究。中華輔導學報，15，97-122。