

# 國民中學校園性別平等事件調查人員之 人力困境與因應

楊景竣

臺中市立大甲國民中學教師兼學務主任  
國立暨南國際大學教育政策與行政學系博士生

## 一、前言

2004 年經總統公佈實施的《性別平等教育法》（以下稱《性平法》），為我國性別平等教育推動的基礎。《性平法》從制定、公布實施至今歷經 5 次的修正最近的一次修正後的公布的日期為 2022 年 1 月 19 日。從法條的明文規定中，學校在實際性別平等教育委員會的運作下，及處置校園性別平等事件的調查中，學校調查人員人力一直是教育現場上捉襟見肘，短缺不足、窮於應付的窘態，本文從國民中學階段，學校性平事件調查人員人力的困境，嘗試提出解決學校在校園性平事件調查人員中人力的因應策略，提供後續相關研究的探討。

## 二、校園性別平等事件調查人員人力的困境

本文作者服務於國民中學，學輔工作有 15 年的經歷，也通過校園性別平等事件高階調查人員的培訓，並實際參與校園性平事件之調查工作，以校園現場的觀點將校園性別平等事件調查人員人力面臨的困境分析如下：

### （一）學校人員參與調查人員培訓意願不高

以國民中學階段而言，新學年度 8 月份的暑假期間，地方教育局處會辦理，校園性別平等事件調查人員的培訓工作，就作者參與的校園性平事件調查人員的培訓期程而言，初階培訓三日 23 個小時、進階培訓四日 29 個小時、高階培訓三日 23 個小時共計 75 個小時才能取得校園性別平等事件調查人員高階的證書。以課程的天數及時數而言，學校人員主動參與培訓的意願確實不高。

### （二）調查人員面對事件調查的過程備受壓力

根據陳莉榛與胡延薇（2011）訪談性平人才庫且有過實際調查實務三次以上經驗者的大專院校調查人員其所面臨的擔心包括：(1)先備專業知識不夠，不能勝任；(2)步入法庭；(3)自己的判斷影響同事的前途，影響申訴人的權利；(4)足夠做出公平的正義。除了上述的擔心及可能觸及洩密的處罰之外，調查人員可能還需遭受質疑及指責、甚至調查上的挫折，可說是調查的過程備受壓力及煎熬。

### （三）學校缺乏外聘校園性平事件調查人員的管道

在外聘調查人員上，雖然於教育部及各縣市皆有性別平等調查人員專業人才庫，但實務的操作上，學校單位會先詢問相關單位或友校是否有推薦的人選，然後再透過電話詢問，是否擔任調查人員的意願和時間，如果外聘調查人員又有性別的考量，那更是難尋覓到合適的人選，學校缺乏外聘校園性平事件調查人員的管道亦是實務的困境之一。

### （四）學校具調查人員資格實際參與事件調查的意願低落

國民中學階段而言，就具有調查人員資格的專職行政人員而言，如果非屬權責單位的處室，其參與事件調查的意願不高，依工作性質論，非權責單位的行政人員會認為原本就有自己的工作項目，如果再擔任調查人進行調查工作勢必壓縮自己原本應執行的工作業務。就教師而言，如果教師兼任行政工作，當卸除兼任行政工作後，職務更換成擔任導師或是專任教師，其對於調查性平事件的工作更是唯恐避之不及。

綜上而論校園性別平等事件的調查人員人力上，學校有其面臨的困境，學校單位在面對校園性別平等事件時，在性平調查人員的聘任上除了要合乎法規的規定之外，人力困境上的因應，亦是學校校務運作應思考的一環。

## 三、校園性平事件調查人員人力規劃的因應策略

組織的成功仰賴於找到具有必須技能的適合人選來成功地執行，用人與人力資源管理決策與方法便是確保組織人資員雇用，與確保正確人員的關鍵所在（Stephen & David, 2005）。作者提出下列四點的因應策略來解決學校校園性別平等事件調查人員人力的困境：

### （一）建立校內性平事件調查人力制度

在學校教師代表中，如果學校有教師會的組織可由教師會每年推派具性別平等意識的教師為委員並參與調查人員的培訓，可依國民中小學教師授課節數訂定基準，延請經常性協助校務工作教師減授節數，將校內擔任調查人員的教師酌予減課，建立校內人力培力制度，據此達成教師團體內部的共識，完備校內調查人員人力的建置。

## （二）提供學校性平事件調查人員的支持

在面臨校園性平事件的調查中其類型涉及性侵害、性霸凌及性騷擾，樣態上有許多的狀況，事件嚴重的程度上落差也很大，對此調查人員在調查事後所呈現的心理狀態，學校應有具體的支援支持系統提供調查人員紓解事件調查上的壓力及情緒。以臺中市政府人事處為例提供所屬各機關學校員工協談服務，每年最高可使用 3 次協談，內容包括：心理、法律、保健、財務、管理。學校單位可加以宣傳推廣，以其關照學校內性平事件調查人員心理壓力的支持。

## （三）建置外聘校園性平事件調查人員系統

作者認為以調查人才庫的人員為人力的資源基礎，透過上級機關開辦實務工作坊的方式，聘請具相當實務調查事件的講師實際帶領人才庫的人員進行師徒制的教授，透過師徒制的建立擴大人才庫人員的實際參與的意願，另外參與的人員更有其諮詢管道，在實際案件的調查上，才能更加掌握。那麼人才庫人員的建置才能真正發揮其人力的作用。

## （四）提升學校校園性平事件調查人員獎勵制度

臺北市政府教育局訂定臺北市高級中等以下學校教育人員參與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件諮詢服務及調查工作獎勵作業要點（臺北市政府，2016）。要點中鼓勵教育人員積極投入校園性侵害性騷擾或性霸凌事件諮詢服務及調查工作，明確的訂定校園性平事件調查人員獎勵制度，此舉方能增強校內教師人員積極參與校園性平事件調查人員的培訓及調查事件的工作意願。

## 四、結語

以本文所探究而言學校對於性平事件調查工作上調查人員人力的缺乏，回歸於校園性平事件調查人力的管理上，學校端應積極規劃培訓學校的調查人員人力，地方教育局處端建置學校性平事件調查人人力支持系統，並提升校園性別平等調查人員執行獎勵方案提撥各項事務經費，以達發揮學校校園性平事件調查人員人力的最大效用。

## 參考文獻

- 性別平等教育法（2022）。取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0080067&kw>

- 陳莉榛、胡延薇（2011）。校園性侵害或性騷擾調查人員的壓力與心理調適。性別平等教育季刊，54，113-117。
  
- 臺北市高級中等以下學校教育人員參與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件諮詢服務及調查工作獎勵作業要點（2016）。取自 <https://www.laws.taipei.gov.tw/Law/LawSearch/LawArticleContent?lawId=P05C2017-20200414>
  
- Stephen, P. R., & David, D.(2005).*Fundamentals of management* Prentice-Hall Inc。

