

新進教師涉校園性平案件之預防及輔導策略

林東毅

臺灣性學會性、別教育推廣講師
樹德科技大學人類性學研究所博士生

施俊名

樹德科技大學人類性學研究所副教授兼所長

一、前言

隨著臺灣師資培育制度的變遷及少子化的影響，教育部公布最新（113年）高級中學的錄取率約為 6.7%（教育部，2024）。此外，根據公職補習班歷年來對整體教師甄試錄取率的統計，該比率僅約為 0.4% 至 0.5%（公職王，2025）。由此可見，能夠成為國立學校正式教師者，其教學能力應屬於精英中的精英。然而，隨著持續性的教育改革及升學制度的多元化，學生的異質性提高，現代校園風氣亦不再容許教師以權威性的方式進行管教，致使教師在班級經營與家長溝通等實務層面面臨比以往更大的挑戰。

值得注意的是，隨著《性別平等教育法》的施行，教師不僅需處理學生間的性別相關案件，甚至可能在無意間成為性平事件的當事人。相較於處理學生的性平案件，當教師自身被指控涉及性平事件時，對於以「為人師表」自許的新進教師而言，無疑是極大的衝擊與挑戰。此類指控不僅可能嚴重打擊其自尊，甚至可能導致其被評定為「不適任教師」，使其多年來投入師資培育並成功進入正式教師行列的努力付之一炬（李仁森，2020）。

由於師生之間的權力關係不對等，一旦發生涉及教師對學生的性別平等事件，性別平等教育委員會通常基於保護學生的立場，將教師視為「疑似行為人」。這與一般刑事案件中「無罪推定」的原則有所不同，涉案教師往往需極力自證清白，逐一排除可能導致認定其涉案成立的指控。然而，對於新進教師而言，其過往的培訓多著重於處理學生間的性別平等事件，較少涉及教師可能成為當事人的情境。

因此，學校應將此類議題納入性別教育課程的一環，加強新進教師對於可能成為當事人的認識與應對能力，並在相關案件發生時提供適切的輔導與支持。透過完善的培訓與資源，教師能夠在面對指控時具備更充分的應對能力，避免因缺乏溝通經驗或極端壓力而產生不當應對，進而導致二次傷害。

二、新進教師涉校園性平案件之案例探討

根據教育部性別資料庫統計，最新（112年）數據顯示，教職員工涉及性騷擾案件共計 556 人，相較於 111 年的 338 人，大幅增加 64%（教育部統計處，2025）。此增長或可歸因於性別教育的推廣與校園性別意識的提升，使得性騷擾事件能更迅速地通報與處理。然而，從另一層面來看，是否也可能反映出教

師對於自身可能涉及性別平等事件的警覺性不足？這與預防及輔導策略密切相關。

根據《教師法》關於教師解聘、不續聘、停聘及資遣之規定，教師被認定為不適任的類型可歸為四大類：「涉及性平事件」、「涉及兒童及少年保護事件與體罰霸凌」、「教學不力或無法勝任工作」及「其他事項」（李仁淼，2020）。近年來，「涉及性平事件」已成為教師遭受上述處分的主要原因之一，而一旦進入性別平等事件調查程序，為避免「師師相護」的責任通報機制可能進一步加劇校園內的寒蟬效應，使得教師間的同僚支持關係受到影響。雖然不至於導致惡意排擠，但在調查結果出爐之前，涉案教師作為「疑似行為人」的身份往往會受到同事、學生及性平調查委員的高度檢視。

若教師確實涉及不當行為，自當承擔其後果。然而，在性騷擾或性霸凌案件中，由於現行制度規範中強調「主觀感受」作為啟動性平程序的條件，即只要原告感受到不適，即可進入調查程序。因此，即便後續仍須經過調查與判定，以確認是否符合客觀認定標準，然而委員會所謂的「客觀標準」本質上仍帶有一定的「專業主觀性」，這與被調查教師的自我認知之間可能存在顯著落差（蕭文生，2018）。以下將透過實際案例進行進一步分析。

（一）實務案例：融入學生的舉動如何演變為性平爭議？

本案例為筆者於擔任性別平等教育講座講師時，由該校提供並進行討論之個案。該案最終依據《性別平等教育法》第 25 條規定，「經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉」作為對新進導師 C 的最終處分。然而，由於調查過程中出現不同說法，使得該事件在筆者主持的性別平等教育講座中，成為重要的討論案例。

（二）緣由

在調查過程中，B 女主張自己是先遭受 A 男言語攻擊，認為其回應僅是正當防衛，並進一步表示，若要提出性騷擾申訴，她才應該是首先提告的一方。然而，A 男則反駁稱「X 你娘」一詞在臺灣社會文化脈絡中，常被作為一般的辱罵用語，並非針對 B 女的性別特徵進行攻擊。此時，B 女提出另一項論點，主張她對 A 男的言語回擊僅是基於客觀事實的描述，且 A 男對於類似情境並無異議，作為佐證，她提及導師 C 曾在班級活動的照片拼貼中，將 A 男的頭像拼貼至一個女性漫畫角色的身體上，且當時 A 男未表達不滿，顯示其能接受此類性別特徵的描述。由於此發言，導師 C 旋即成為性平調查小組的調查對象。

性平調查小組隨即詢問 A 男是否知悉該拼貼事件，並探詢其是否對此感到不適。當事人表示，當時確實感到些許不適，但因許多人的照片亦被拼貼至各

種動漫角色上，例如有人被拼貼至 Hello Kitty，亦有人被拼貼至皮卡丘等未明確表現性別特徵的虛擬角色，故認為相關行為僅是為了製造幽默（KUSO）效果，並無意傳達歧視意涵，因此未提出申訴。最終，調查小組基於當事人的主觀認知，未進一步調查此事，惟仍將該事件記錄於報告中。

（三）性平委員會意見分歧

當調查報告進入性別平等委員會審議後，委員對於導師 C 的處分意見分歧。多數委員認為，性平調查小組已詢問 A 男，且 A 男主觀上認定導師 C 的行為並無惡意，因此無需進一步懲處。然而，考量到該行為涉及性別議題，委員會建議應於教務會議上提醒導師 C 注意類似行為可能引發的爭議，並將該案例納入性別教育宣導內容，以強化教師的性別意識。

然而，仍有部分委員持不同意見，認為導師 C 的行為已導致 A 男產生不適感，顯示其對性別議題的敏感度不足，該行為不僅可能違反性別平等原則，亦可能構成對學生的潛在不當對待。因此，這些委員主張應將案件提交至教師評審委員會進行後續懲處。儘管多數性平委員認為此舉可能過於嚴苛，但也顧慮到性平案件的審理應確保程序嚴謹，避免外界質疑學校未落實性平機制，甚至被指控存在「師師相護」或未履行責任通報義務的情形。因此，委員會決定對該案進行進一步討論與補充調查。

（四）學校對導師 C 的補充調查

鑑於性平委員會對本案可能引發的後續效應有所顧慮，委員會建議進行額外的補充調查，以確認事件影響範圍。首先，在性平委員的協助下，學校召開班級會議，針對所有曾出現在拼貼作品中的學生，逐一調查其對拼貼行為的感受，確認是否有人因此感到不適。最終，所有受訪學生皆表示未曾感到不適，該調查結果遂被納入正式會議記錄，作為補充證據之一。

此外，性平委員會要求導師 C 與 A 男的家長進行電話溝通，以進一步釐清家長對事件的態度。在通話過程中，A 男之家長亦表示未認為導師 C 的行為帶有性別歧視意圖，並理解該拼貼僅為班級經營的一部分，未對學生造成負面影響。最終，在導師 C 與 A 男及其家長正式致歉後，性平委員會依據《性別平等教育法》第 25 條規定：「經被害人或其法定代理人同意，向被害人道歉」作為最終處置方式，並以此結案。

（五）事後訪談導師 C 的心路歷程

導師 C 當時為新進正式教師，初入職場便被指派至該班級擔任導師。由於該班級學生較為調皮，學校通常將經驗豐富的資深教師安排至較易管理的班級，而新進教師則需接手相對具挑戰性的班級。因此，導師 C 在班級經營上付出極

大心力，試圖建立良好的班級氛圍。然而，他未曾預料到，自己為了提升班級向心力所設計的拼貼活動，最終竟成為可能讓自己被送交教師評審委員會的關鍵證據。

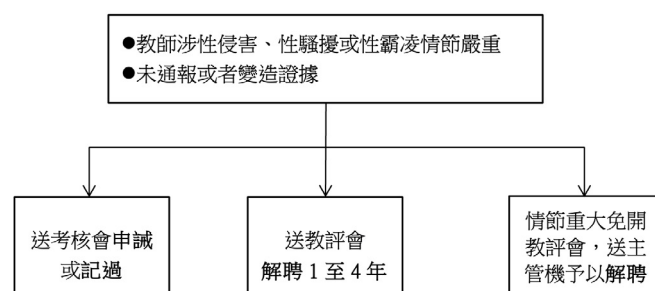
當初，班上學生發生性別平等案件時，導師 C 已感到應對不易，未料後續更因自身行為而捲入調查，使其承受更大的壓力。他能理解學生依程序提出申訴的權利，但更令他感到挫折的是，在性平委員會上，竟是平時相對熟識的同事強烈主張應將案件提交教評會，讓他開始質疑自身在校內的人際信任關係。此外，學校依調查結果要求他逐一向學生及其家長道歉，雖然最終案件得以平息，但整個過程讓他深感挫敗。他形容自己的心境為「心灰意冷」，認為這起事件已不僅是性別平等教育的討論，而是近乎「公開羞辱」。

儘管事件結束後，多數學生與部分教師仍肯定他的努力，導師 C 私下向筆者反映，若未來有合適機會，仍會考慮離開該校，尋求新的教學環境。他認為，無論是自身的教學尊嚴，還是對同事間的信任感，皆已難以自然修復，因此轉換環境或許是更理想的選擇。

三、評論與建議

《教師法》對於教師解聘、不續聘及停聘的規定，包含以下情形：(1) 經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查，確認教師涉及性侵害行為屬實；(2) 經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查，確認教師涉及性騷擾或性霸凌行為，且情節嚴重；(3) 知悉學校發生疑似校園性侵害事件，卻未依《性別平等教育法》規定通報，導致再次發生類似事件，或偽造、變造、湮滅或隱匿校園性侵害事件相關證據，經有關機關查證屬實（詳見圖 1）。

簡言之，教師若不慎涉入性別平等事件，或在處理相關案件時未能適當應對，均可能面臨最嚴重的行政處分，即失去教師資格。為保障友善的校園環境，《性別平等教育法》特別考量師生間權力關係的不對等性，並賦予學校及行政人員在性平事件中的高度責任與義務。然而，對於本案中的新進教師而言，涉性平案件不僅需承受高壓的調查過程，還可能影響同事、學生及家長對其專業形象的認可與支持，進而導致心理壓力增加，甚至引發焦慮、憂鬱等負面情緒，影響心理健康，最終可能導致職業倦怠（余民寧、鐘珮純、陳柏霖、許嘉家、趙珮晴，2011）。



為減少類似情況的發生，學校應積極提供預防性教育與輔導策略，協助教師在性別平等事件中掌握適當的處理方式，以降低因應不當而承受行政責任的風險，並改善教師的工作環境與心理負擔。

圖 1《教師法》對於教師解聘、不續聘及停聘之規定

（一）預防性教育

由於性平案件，特別是性騷擾與性霸凌的界定存在一定的模糊空間，且申訴成立的關鍵在於被害人的主觀感受，因此如何衡量個案是否構成性平事件，往往成為爭議焦點。雖然「社會性一般原則」作為客觀標準，可用來補充個案裁量，但其適用範圍與解釋仍仰賴性平委員會或調查小組的專業認定，使得案件的裁決存在一定的不確定性。若教師並無惡意，卻因不慎觸犯性平相關規範，可能在調查過程中感到委屈，卻無法有效申訴。此外，性平案件的懲處結果彈性較大，缺乏明確的標準，與刑法中各項行為構成要件的規範有所不同。

因此，學校在成立性平委員會時，應針對「社會性一般原則」的適用範圍及「性平案件之懲處標準」制定明確指引，並將其納入預防性教育的宣導教材。此外，應建立各類案件的標準作業程序（SOP），特別針對新進教師進行明確說明，使其了解學校處理性平案件的流程，確保在不慎涉入相關案件時能夠依循適當程序應對，以符合司法「不枉直、不掩飾、不庇縱、不徇私」的原則，維護教師與學生的權益。

（二）輔導策略

涉及性別平等案件的教師在調查期間往往面臨高度壓力的工作環境。若缺乏適當的支持、輔導與心理諮詢管道，不僅可能導致身心耗竭，亦可能使其以冷漠或疏離的態度對待學生，並對同事及學校產生不信任感。即使案件調查結束，該教師仍可能因專業道德與敬業精神受損，而以消極態度面對教學或班級經營，甚至可能選擇轉校或離職。此外，若該教師抗壓性較低，長期處於壓力之下可能導致心理或精神健康問題，包括情緒極端不穩定、輕度精神病症狀，甚至暴力傾向等。

雖然學校應以最嚴格的標準審理性別平等案件，但同時也應提供適切的輔導策略，如員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAPs）、法律諮詢，甚至自助團體，以協助涉案教師度過難關。上述方案可委由專業機構辦理，以避免學校在調查過程中產生角色衝突。此外，適當的關懷與支持亦有助於促進修復式正義（restorative justice）機制的推動，促進校園和諧與信任的重建。

（三）未來研究建議

目前台灣關於校園性平案件的研究，大部分聚焦於學生作為受害人，而教師則大多數是以行為人的角色出現。這種研究方向主要有其社會動力，不過，相對地，對於教師在性平案件中所面臨的心理健康問題和學校能夠提供的支援上，現有研究仍然討論不足。

建議將另一個焦點放在教師在性平案件中所面臨的心理健康衝擊和支持系統的建立等主題。此外，也可以重點追蹤涉案教師在案件後續的職業發展，分析案件結果如何對其職業生涯造成影響，做為未來性平案件處理及教師輔導之參考依據。

參考文獻

- 公職王（2025/02/01）。教師甄試錄取率及招考類科一覽。取自 <https://www.public.com.tw/exam-education/teacher-quota>。
- 余民寧、鐘珮純、陳柏霖、許嘉家、趙珮晴（2011）。教師健康行為、評價性支持與憂鬱傾向之關係：以主觀幸福感為中介變項。《健康促進與衛生教育學報》，35，23-48。
- 李仁焘（2020）。不適任教師機制與教師之救濟制度－以教師法 108 年修法為中心。《國立臺灣師範大學教育法學評論》，6，113-130。
- 教育部（2024/05/04）。教育部受託辦理 113 學年度公立高級中等學校教師甄選初試順利完成。取自 https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&sms=169B8E91BB75571F&s=D5F293AD6E618105。https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&sms=169B8E91BB75571F&s=B207470FA7D8F032。
- 教育部統計處（2025/01/01）。性別統計專區。取自 <https://depart.moe.edu.tw/ed4500/cp.aspx?n=6B614520164A590E&s=0FCF4B85F20FA9F4>。
- 蕭文生（2018）性別平等教育委員會調查小組之組織爭議——最高行政法院 107 年度判字第 310 號判決評析。《月旦裁判時報》，77，19-21。
- 蕭馨怡（2023）。公立中小學不適任教師之處理機制——以教師法涉及性平事件類型為中心（未出版之碩士論文）。國立中正大學，嘉義市。

