

監察院教育及文化委員會、社會福利及衛生環境委員會聯席會議

國立東華大學職場性侵害事件



范巽綠委員

王幼玲委員

114年11月13日

立案背景



甲師陳訴要旨：

其於111年10~11月間遭同校乙師性侵，直至 #MeToo運動，方有勇氣於112年8月8日出面向校方提出性平申訴，惟東華大學調查草率，認定「性侵不成立」。

甲師具體訴求：

- 解聘加害人(即乙師)。
- 性平會應坦承處理失當並道歉。

調查發現

111.10.17

甲、乙師
第1次性行為

111.11.18或19

第2次性行為

112.08.08

甲師申訴
(學校立案號: 1120808)
學校進行校安及社政通報

112.11.09

性平會調查:
性侵害不成立

甲師喪失對性平會之信任,
雖不服調查結果, 卻未提起救濟
(東華大學性別事件1120808號案確定)

行政

東華大學啟動性別事件第1120808號案調查—「乙師性侵害不成立」

行政調查及司法偵查審判之認定截然不同

司法

司法偵查審判—「乙師犯強制性交罪, 共貳罪, 各處有期徒刑肆年。應執行有期徒刑伍年。」

東華大學112.08.08社政通報後, 事件同步進入司法偵查程序

113.08.20

花蓮地方檢察署提起公訴:
乙師妨害性自主

114.07.17

花蓮地院裁判:
乙師犯強制性交罪

甲師控訴「性平調查草率」，究有無道理？

東華大學第1次調查(1120808號) 程序上如何進行？

★僅對甲師、乙師各訪談1次

後受訪的乙師(112.08.31)，有機會反駁甲師(112.08.30)之陳述；甲師卻沒有機會反駁乙師的說法。

★未以相關人、第三人之意見或資料輔助

甲師提及在性侵害事件後之身心狀況(生活作息改變、經常哭泣、教學研究產能下降、容易受到驚嚇.....)，均有對照之學生、研究合作對象等可資進一步查證，但調查小組卻未考量此途。

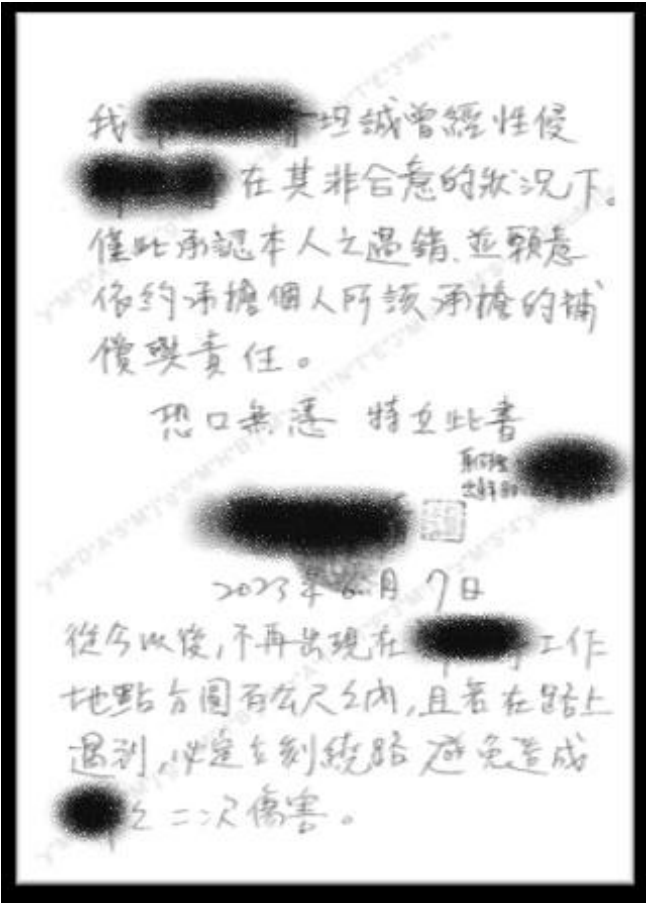
東華大學：尊重調查小組、當時雙方均未提出有證人及相關證據。

教育部：行政調查有侷限性(詳述於後)。

東華大學第1次調查(1120808號)

實體方面有無可議之處? (-1)

爭點	東華大學見解	法院見解
01 有無權勢關係	乙師於工作上對甲師並無指揮監督、調派、考績等權限，雙方復無上下從屬或權勢等不對等之關係。	甲師自111年8月起為東華大學專案助理教授，至112年2月1日起始獲聘為專任助理教授， <u>兩人資歷有顯著差異，縱案發後甲師和乙師表面上維持友好關係，尚難執此即認定甲師並未遭性侵害。</u>
02 乙師 112.6.7切結書有無證據能力	乙師在甲師帶有交換條件式之強烈要求，以及乙師擔心外遇之事遭揭發而影響家庭及工作所簽立坦承有性侵行為之切結書，尚難認乙師是基於個人自由意志之情況下簽立，證據力容有疑問。	<u>乙師於切結書所為自白具任意性，且與事實相符而有證據能力。</u>



資料來源：甲師。

切結書內容：「我(乙師)坦承曾經性侵○○○(甲師)在其非合意的狀況下。僅此承認本人之過錯，並願意依約承擔個人該承擔的補償與責任。……」

東華大學調查1120808性別事件

實體方面有無可議之處? (-2)

爭點	東華大學見解	法院見解
03 甲師事後仍與乙師密切聯絡及合作	<ul style="list-style-type: none">● 甲師並未前往醫院驗傷，亦未向警方報案證明，反而持續與乙師維持合作關係並繼續發生性行為，相約在其住處房間內討論論文。● 此等行為均與一般性侵害受害人遭性侵後之反應有別，核與社會生活經驗法則相悖。	<p>辯方(代表乙師)陷入「理想被害人之成見與迷思」：</p> <ul style="list-style-type: none">● <u>性侵害被害人案發後會否再與加害人見面、連繫等，實受甚多因素影響，不能據以被害人之事後表現非如一般社會所想想、設定之典型被害人形象，即逕認並無性侵害之事實。</u>● 辯護人質疑甲師未提出乙師使用過之保險套、未立即對外求助或就醫驗傷，甚至認為甲師應該要以錄音或事前預防侵害之方式保護自己，<u>無非要求甲師表現出所謂理想被害人所應有的行為反應，以其刻板印象中所設想被害人應有之模式，強加套用於甲師身上。</u>
04甲師在性行為過程中有表示「不要」；乙師表示：「我用幽默的方式跟她說沒關係慢慢來，第一次難免……」	乙師在性行為過程有聽到甲師說不要，第一次發生性行為前甲師對乙師亦有好感，乙師於訪談中則陳述其當時與甲師相處愉快，時常開車搭載甲師，二人間之互動互相牽引，那時候真的很喜歡甲師等語， 可知雙方當時關係及互動良好，或有男女情愫存在。	辯方(代表乙師)忽略性同意權之「No means No」原則。

教育部：行政調查有侷限性

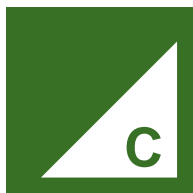
無強制力

沒有強制搜索、扣押或傳喚證人的權限，調查人員只能依當事人或相關人員的意願提供資料。



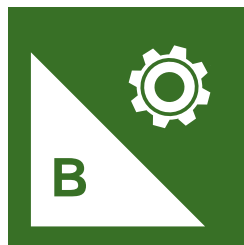
調查時程有限

多數規範要求在一定期間內完成調查（如2-3個月內），導致調查品質與時效之間出現拉鋸。



校園或職場的權力結構

被申訴人若具有職權或影響力，影響證人是否敢如實作證，也造成申訴人心理壓力



證據蒐集困難

性騷擾常發生於隱密場域，目擊者有限，若缺乏監視器或書面紀錄，調查依賴當事人陳述。



舉證責任分配不明確

舉證標準上仍模糊，較容易引發爭議。



調查單位的中立性

調查小組雖形式上獨立，但若隸屬同一組織，其客觀性仍容有討論空間

(行政程序法第42條參照) **行政調查仍應以瞭解事實真相為目的**

應透過提升委員專業度、建立與司法間溝通機制，使行政/司法調查結果朝一致方向努力

調查意見一

東華大學乙師性侵害甲師案，行政調查及刑事偵查就性侵害之事實認定截然不同。

東華大學性平會調查小組就此案(性別事件第1120808號)之調查，**僅對甲師、乙師各訪談1次，亦未尋思以相關人、第三人之意見或資料輔助釐清真相，實難認已善盡查明之責。**
實體上亦「忽略性同意權之『No means No』原則」、「陷入『理想被害人』之迷思或成見」，未來應由東華大學加以檢討並注意性別事件調查人員以及性別事件專責審議組織成員之選任及專業素養。

雖行政調查較司法偵查而言「無強制力」而有其侷限，然**行政調查仍應以瞭解事實真相為目的，未來應以本案為鑑，由相關機關速為策進。**

調查發現：

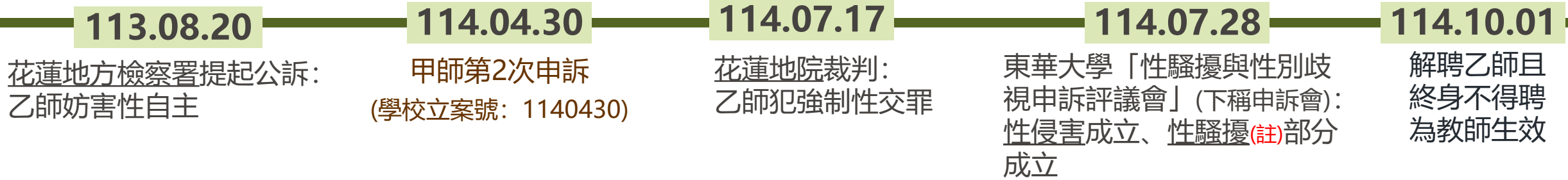
東華大學性平會112年建議乙師應接受性別教育建議只是建議？！

東華大學(性別事件第1120808號案)**第1次調查報告：**

**乙師行為雖未成立性侵害，仍屬違反教師專業倫理，核予書面告誡，
並建議乙師應接受16小時性別教育課程以提升其性別意識**

惟東華大學114年10月14日回復表示：

**「性別教育課程16小時處分」僅係建議，乙師終身學習後台資料，迄無
相關課程紀錄。**



註：甲師此次指訴乙師性騷擾3件略以：

- 乙師某日晚上假藉討論共同撰寫論文事宜進入甲師宿舍。乙師突然表示想抱甲師，愛上甲師，接下來自曝與太太性生活不協調，甲師當下感到噁心。(成立)
- 乙師在週間某日，同樣藉口討論論文，進入甲師研究室，假借按摩突然環抱甲師，甲師猝不及防，第一時間其實是驚嚇厭惡的。(成立)
- 乙師曾在課堂上公然找甲師喝酒，當時有學生親耳聽聞而當下覺得很不恰當。(不成立)

東華大學於114年間再度啟動調查之關鍵，係甲師主動提起申訴

東華大學坦言：

「若甲師未再提起申訴，不會追蹤司法偵查裁判進度，也不會重啟調查」。

東華大學對於本事件之後續發展及處置的追蹤，猶有精進空間。

未來須否就行政調查與司法偵查結果不一致的情形建立有關聯繫處理機制？以積極保障當事人權益，並彌補行政調查之侷限性。

調查意見二

114年7月29日由東華大學重啟調查認定「乙師行為性侵害屬實；性騷擾3案：2件成立、1件不成立」，業報經教育部同意「解聘乙師且終身不得擔任教師」。

重啟調查係因甲師主動提起申訴，該校坦言「若甲師未再提起申訴，不會重啟調查」。

本案調查發現，東華大學112年認定乙師行為亦違反教師專業倫理，建議乙師應接受16小時性別教育課程，卻查乙師迄今無相關課程紀錄；均顯示東華大學對於性別事件後續發展及處置的追蹤，猶有精進空間。

基於積極保障當事人權益，並彌補行政調查之侷限性，未來須否就行政調查與司法偵查結果不一致的情形建立有關聯繫處理機制，容應由行政院督同所屬研處。

東華大學性別事件第1120808號、第1140430號案 均屬適用性工法案件(師對師)，惟分別遵循性平法、性工法進行調查

● 東華大學第1次調查(1120808號)



- 因性平法對於「調查」之作法有較明確具體之規範、配套措施，東華大學內部委託性別平等教育委員會(下稱性平會)進行調查。(此作法符合教育部102年函釋)
- 依據性平法，調查委員1人擇自「教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫」；另調查委員2人為律師。

「性工法」112.8.16修正，113.3.8起施行

114年1月教育部函釋：雇用受僱者30人以上學校，性工法、性平法案件分流



● 東華大學第2次調查(1140430號)

- 依據性工法授權訂定之「東華大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」(113.11.27校務會議通過)辦理。
- 由該校申訴會(註)，成員中4人兼任調查工作(即4人皆為申訴會委員)。
- 本次調查委員1人為該校教師、3人為校外人員(其中1人具「勞動部工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」資格，1人具律師資格)。

註：
東華大學申訴會係由校長指定副校長一人兼任召集人，其餘委員，由校長聘（派）該校員工、社會公正人士及專家學者兼任之。

- **律師=具性別事件調查專業？**

東華大學第1次調查(依據性平法規範)

雖無適法性問題，也符合性平法規定「調查小組成員僅需至少配置1人為人才資料庫人員」

但律師之專業訓練，與「性別事件調查之專業」仍屬有別！

適用性平法、性工法之性別事件，當事人身分、性騷擾性侵害行為態樣，亦屬有別！

- **東華大學所訂「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」，外部化不足且致成員角色混淆？**

東華大學第2次調查(依據性工法授權所訂上揭處理要點)

4名調查委員皆為申訴會成員，兼任調查，又其中1人為校內校師。

另其中1名調查委員(律師)，為避免調查後又在申訴會中審查調查報告，有角色混淆爭議，主動辭職。

- **東華大學：「勞動部的人才庫分布主要在北部，不利偏鄉學校，建議培養在地人才」**

既然校園性工法案件自114年起回歸性工法規定程序，

未來應全面精進校園性別事件調查人員專業，以符不同法律規範目的及調查權責。

調查意見三

東華大學性別事件第1120808號、第1140430號案，適逢性工法112年8月16日修正後自翌(113)年3月8日起施行之新、舊法過渡時期，而有調查程序分別遵循性平法、性工法之差異作法。

性工法、性平法既有不同之法律規範目的及調查專業權責，為保護當事人法益，日後對於發生在校園之適用性工法的性別事件，仍應切實回歸性工法之規範，並應由勞動部會同教育部，研商充實性工法之校園職場配套措施與調查專業人力。

為落實調查外部化之立法意旨，應由東華大學落實修正該校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點。

東華大學對甲師所為之關懷保護措施不足

第1120808號案(第1次調查)立案後，112年09月06日教評會決議：「乙師停聘2個月靜候調查。」

第1140430號案(第2次調查)立案後，114年05月21日教評會決議：「乙師停聘6個月靜候調查。」

另提供甲師心理諮商協談計6次

- 甲師到院說明：「學校認為我們不同學系不會遇到，但實際上事情發生後，我光上班開車就遇到乙師3次，很怕，但沒人關心這件。」
- 東華大學代表到院說明：「當初沒有想到，因為兩個學院相隔甚遠，停車的位置也隔很遠，可能最多是在校門口遇到」。

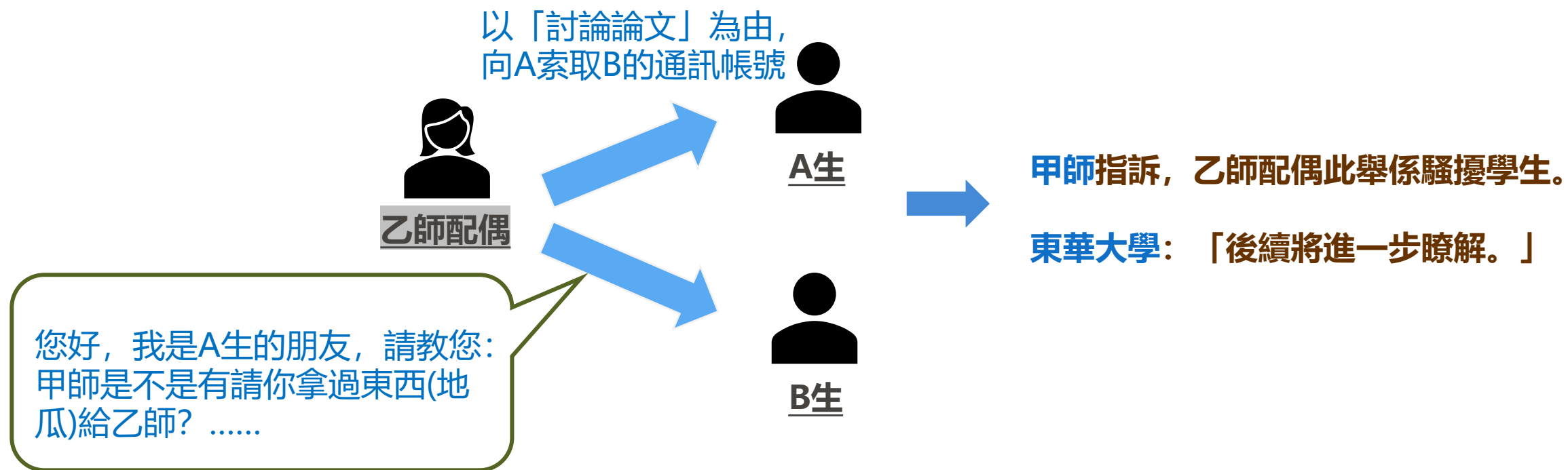
勞動部：「學校應設身處地被性騷擾者之感受、可視情況適度採取其他隔離措施，避免相同事件或報復情事發生。」

調查發現：

東華大學應持續協助甲師及該校學生安心任教學習

乙師之配偶，刻正對甲師提起侵害配偶權之訴訟。

依甲師提供本院之證據顯示：



上述乃與受教育無關情事，
應由東華大學續為查明妥處，協助甲師及學生安心任教學習。

調查意見四

東華大學稱已依法提供甲師關懷及協助資源。


惟甲師仍指訴該校所為之關懷保護措施不足，令其在通報校方後，仍曾在校園中遇見乙師，致心生恐懼。

甲師指訴「乙師配偶私下聯繫學生，私自探詢甲、乙師互動情形，已對學生形成與受教育無關之干擾」情事。

均應由東華大學續為查明妥處，以協助甲師及該校學生安心任教學習。

處理辦法

- 調查意見一至四，函請國立東華大學確實檢討改進見復。
- 調查意見一、二、三，函請行政院督同勞動部及教育部研處見復。
- 調查意見，密復陳情人。
- 調查報告隱匿個資，並經委員會討論通過後僅公布調查意見。



簡報完畢 敬請指教