

調查報告

壹、案由：據甲師陳訴，渠遭國立東華大學族群關係與文化學系助理教授羅○○(下稱乙師)性騷擾及性侵害，業經檢方偵結提起公訴，詎該校性別平等教育委員會調查過程疑草率偏頗，忽視對渠有利之證據，認定性侵害不成立。究實情為何？該校性別平等教育委員會調查程序是否合法？有無包庇行為人之情事？該校是否依性別平等工作法之規定，對陳情人提供諮詢、醫療或心理諮商等服務？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本院於民國(下同)114年4月間接獲陳情人書狀，即函請教育部查復，併由本院范巽綠委員、王幼玲委員立案自動調查¹。復經通知陳情人到院說明詳情，並調閱東華大學、教育部、花蓮縣政府、花蓮地檢署、臺灣花蓮地方法院(下稱花蓮地院)等機關卷證資料²，研析案情爭點後，於114年10月8日詢問東華大學、教育部及勞動部人員，同年月13、14日東華大學再度以電子郵件補充說明到院，全案業調查竣事；茲綜整調查事實如下：

¹ 相關文號：監察院114年4月30日院台業參字第1140701920號(密)函；114年5月9日申請自動調查並於同年月15日奉准；教育部114年6月11日臺教人(一)字第1144202070號函。

² 相關文號：監察院114年6月18日院台調貳字第1140830732號函，經花蓮地檢署114年6月23日以花檢秀強112偵8001字第1149014860號函復到院；監察院114年6月18日院台調貳字第1140830733號函，經花蓮縣政府114年7月2日以府社勞字第1140121191號函復到院；監察院114年6月18日院台調貳字第1140830731號函，經東華大學114年7月7日以東人字第1140015672號(密)函復到院；監察院114年6月18日院台調貳字第1140830734號函，經教育部114年7月14日以臺教人(一)字第1144202363號(密)函復到院；監察院114年8月1日院台調貳字第1140830945號函，經花蓮地院114年8月14日以花院駿刑文113侵訴30字第007419號函復到院；監察院114年8月1日院台調貳字第1140830944號函，經東華大學114年8月26日以東人字第1140019208號(密)函復到院。

一、東華大學甲師於112年8月8日向校方申訴渠於111年10、11月期間遭同校乙師性侵害，經東華大學調查認定「乙師行為性侵害不成立」；東華大學依法同步辦理社政通報後，此一事件亦進入司法偵查程序，復於113年8月20日由花蓮地檢署對乙師提起「妨害性自主」之公訴，且經花蓮地院114年7月17日裁判乙師「犯強制性交罪，共2罪，各處有期徒刑4年。應執行有期徒刑5年。」則行政調查及刑事偵查就性侵害之事實認定截然不同。核東華大學性別平等教育委員會(下稱性平會)調查小組就此一事件之調查，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，實體上亦有「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」的缺憾，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。此外，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。

(一)查本案東華大學甲師於112年8月8日向校方遞交「校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查申請書」，經東華大學受理並錄案為「性別事件第1120808號案」進行調查處理。

(二)乙師行為經東華大學啟動性別事件第1120808號案調查，認定「性侵害不成立」，惟經刑事偵查卻認定為「性侵害罪」：

1、東華大學性別事件第1120808號案經該校112年11月9日「校園性別事件(編號第1120808號)調查報告書」認定事實為「雙方應曾於111年10月至12間發生至少3次性行為」，並經該性別事件調查小

組訪談當事人後，審酌訪談內容及現有證據後表示「誠難認定性侵害成立，故決議本案乙師對甲師之性侵害事件不成立。」

2、東華大學性別事件第1120808號案經東華大學依法辦理社政通報後，同步進入司法偵查程序，經113年8月20日花蓮地檢署認定乙師妨害性自主並提起公訴，嗣經114年7月17日花蓮地院裁判乙師「犯強制性交罪，共2罪，各處有期徒刑4年。應執行有期徒刑5年。」(有本案調取花蓮地檢署檢察官起訴書、花蓮地院刑事判決等在卷可稽)。

(三)東華大學表示，校方依相關法規受理甲師申訴，並委由學校性平會進行後續相關行政調查工作，調查結果容或與日後依刑事訴訟法辦理之刑事調查及裁判認定結果不同，惟調查過程均依相關規定，本客觀、公正、專業的立場處理，當事人雙方均為學校專任教師，實無刻意偏袒一方之由。教育部則稱，本案係性別平等工作法(下稱性工法)113年修正施行後，校園性工法性別事件行政調查與司法偵查審判結果相異之首例，究其原因乃「調查權限的侷限」、「程序設計的限制」、「組織與人際壓力」等，該部並進一步分析如下：

- 1、無強制力：行政調查不像司法調查，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。
- 2、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，難以形成完整證據鏈。
- 3、舉證責任分配不明確：行政機關多採「調查不利益歸行為人」或「傾向保障被害人」的原則，但在舉證標準上仍模糊，較容易引發爭議。

4、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），但實務上蒐集資料、訪談證人需要更多時間，導致調查品質與時效之間出現拉鋸。

5、校園或職場的權力結構：被申訴人若具有職權或影響力，可能影響證人是否敢如實作證，也可能造成申訴人心理壓力（如：行政職vs. 專任教師；資深vs. 新進）。

6、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。

此外，教育部表示：「行政調查與司法審判結果若能相符，原則上是最理想的，然而由於前述因素影響，兩者仍可能出現調查結果不一致的情形，因此日後似得透過提升委員專業度、建立與司法間的溝通機制等方式，使兩者調查結果朝一致方向努力。」等語。換言之，性別事件行政調查與司法偵查審判結果相異之情形，尚且無法完全避免。

(四)查東華大學性平會對於性別事件第1120808號案於112年10月5日做成之調查報告初稿，曾經兩度退請該調查小組³就1.「乙師有在性行為過程中聽到甲師說『不要』，乙師對此解釋為欲迎還拒」、2.「乙師所書之切結書有無證據力」兩項爭點進行補強論述；顯見，該校性平會對於其調查小組所為之調查結論尚非完全無疑，惟基於調查核心不宜介入、尊重調查小組調查結果等立場，至112年11月10

³ 東華大學委託該校性別平等教育委員會辦理，並循程序依性別平等教育法組成3人調查小組：計有2名律師(女性)、1名擇自「教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫」之調查人員(男性)。東華大學表示：「調查小組成員之性別比例及專業性均符合性平法規範，其中具調查專業素養之人才資料庫人員，依上開規定僅需至少配置1人，尚無需『皆』為具備性別事件調查專業素養之人才庫人員，此件調查小組名單經提送學校性平會法規及調查行政小組審核同意，並經學校簽呈核准在案」。

日終於核定該件調查報告。是以，依據本案目前掌握之證據，尚難認定東華大學性別事件第 1120808 號案有故意偏袒乙師之情。

(五)然而，行政調查以瞭解事實真相為目的(行政程序法第 42 條參照)，行政程序法第 39、40 條等，亦已明文規定行政機關有權通知相關人、第三人陳述意見或提供必要資料等；復以性侵害犯罪通常為「密室犯罪」，具隱密性，司法實務已見審理時運用被害人指述以外之補強證據，進行合理推論、綜合判斷：

- 1、最高法院111年度台上字第4783號刑事判決要旨略已，性侵害犯罪多為私密行為，通常為密室犯罪，尤其家內性侵案件，常見被害人不論基於家庭和諧或其他生活、經濟、情感上考量，而未即時報案，歷時長久，自難有效採集各項跡證之情形，在欠缺被害人指述以外之其他補強證據，運用間接證據或情況證據，以為合理推論自屬必要。
- 2、最高法院113年度台上字第2627號刑事判決要旨略以：性侵害犯罪具有隱密性，舉證或查證均屬不易，除被害人之陳述本身以外，固須補強證據，但所謂補強證據，不以證明犯罪構成要件之全部事實為必要，無論是直接證據、間接證據，或係間接事實之本身即情況證據，只須與被害人指述具有相當關聯性，且與被害人之指證相互印證，綜合判斷，能保障實質證據之真實性，仍不得謂其非屬補強證據。

(六)又，本案花蓮地院 114 年 7 月 17 日裁判參照最高法院 111 年度台上字第 499 號刑事判決意旨指出，鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值，我國為提

升我國之性別人權標準，落實性別平等，經立法院於96年1月5日議決，2月9日總統批准並頒發加入書，明定「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women，下稱 CEDAW)具國內法效力，並經立法院於100年5月20日三讀通過，於同年6月8日公布「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」。意在促使我國性別人權狀況與國際接軌，兩性權益均獲得平等保障，性別歧視逐步消除。落實在性侵害事件，主要為打破以往對於性別刻板印象及普遍存在性侵害犯罪迷思。強調「性自主決定權」即「性同意權」，意指任何性行為都應建立在相互尊重，彼此同意的基礎上，絕對是「No means No」「only Yes means Yes」，即「說不就是不！」、「她（或他）說願意才是願意！」、「沒有得到清楚明瞭的同意，就是不同意！」。申言之，要求性主動的一方有責任確認對方在「完全清醒」的狀態下「同意」，無所謂「沒有說不行，就等於願意」或有「半推半就」的模糊空間，猶不得將性侵害的發生歸咎於被害者個人因素或反應（例如不得將被害人穿著曝露或從事與性相關之特殊行業等作為發生性行為的藉口，或指摘被害人何以不當場求救、立即報案、保全證據，或以被害人事後態度自若，仍與加害者保有曖昧、連繫等情狀即推認被害人應已同意而合理化加害者先前未經確認所發生的性行為），卻忽視加害者在性行為發生時是否確保對方是在自願情況下的責任。

(七)是以，程序方面，東華大學性平會調查小組就性別事件第1120808號案之調查，僅對甲師、乙師各訪

談1次，對照花蓮地檢署為偵辦此案進行7次偵訊之作法，明顯輕省；又該校所為調查未尋思以相關人、第三人之意見或資料輔助釐清真相，亦難認已善盡查明之責。茲析述如下：

1、花蓮地檢署為偵辦此案進行7次偵訊(如下表)：

項次	日期	訊問情形
1	112.12.12	第1次訊問甲師
2	113.01.17	訊問甲師之友
3	113.01.25	第1次訊問乙師
4	113.02.27	第2次訊問乙師
5	113.04.25	訊問乙師之友
6	113.05.07	第2次訊問甲師
7	113.06.05	第3次訊問乙師

資料來源：本案依據花蓮地檢署復函提供之資料整理。

2、針對「調查小組僅對甲師、乙師各訪談一次」，東華大學表示，112年8月30日、31日訪談甲師及乙師之後，分別再於同年8月31日、9月6日接受甲師及乙師補充書面資料，並非僅訪談一次云云。惟實際上，縱使甲師、乙師在調查訪談後得再提出書面資料，卻只是針對本身受訪時未充分陳述之處進行補充，並非針對對方之說法予以答辯，則甲師指控在此調查方式中「僅後受訪之乙師有機會反駁甲師之陳述，卻沒有機會令甲師反駁乙師的說法」，並非無據。

3、針對「未訪談甲師及乙師以外之人」，東華大學表示，調查人員僅在當事人提出之資料範圍中做出調查結論，且甲師及乙師接受調查時，均未表示有證人之存在云云。惟甲師在接受調查訪談時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，該調查小組卻未考量此途，即予論結，顯未符合行政程序法就行政調查「以相關人、第三人之意見或資料輔助查明真相」的規範意旨。

(八) 實體方面，本院審酌認為此案之行政調查確有「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」的缺憾，不利於落實防制性侵害性騷擾事件，東華大學未來針對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，均應由以本案為鑑，切實改進；相關主管機關亦應就本案詳加研處，做為提升行政調查品質、突破行政調查限制之參考。茲析述如下：

1、關於「甲師及乙師兩人之間是否為權勢關係」：

行政調查認定「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，亦難認定甲師因不對等之關係而迫於與乙師發生性行為之情。」花蓮地院(一審)判決則主張乙師在109年早已獲聘為專任助理教授，甲師則自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，兩人資歷有顯著差異；此節堪認案發時甲師甫自外縣市到該校謀職，身處陌生環境突遭侵害，顧慮到乙師的人脈關係比她好，擔心影響生計，案發後和乙師表面上維持友好關係，合乎情理，尚難執此即認定甲師並未遭乙師性侵害。

2、關於「乙師有在性行為過程中聽到甲師說『不要』」：

(1) 行政調查見解：「依甲師所述，乙師先對其有好感並有向其表示愛慕之意，就此乙師亦承

認，故乙師先對甲師有釋出追求之意思，勘予認定；而依甲師陳述，堪認在第一次發生性行為前甲師對乙師亦有好感。甲師、乙師雙方於111年10月間發生第一次性行為後，仍保持密切之聯絡及合作關係(共編論文、甲師赴乙師授課班上觀課、參加乙師11月間舉辦的桌遊工作坊、陸續發生2次性行為……)，復甲師自陳『(後續幾次性行為)我承認我沒有積極地拒絕』，考量雙方均為心智成熟之成年人，應當熟知人際關係及男女交往之界限及互動，而兩人於111年10月17日曾發生性行為，甲師對於乙師相約於其住處房間內討論論文恐發生性行為乙節，當有合理之預見及認知；佐以在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。」

- (2) 檢方見解：「乙師固否認犯行，然甲師指訴乙師強制性交之犯行，有起訴書所示證據清單(甲師指訴以外)之證據(含乙師於案外及偵查中不利於己之供述)足以補強，足認乙師係在未取得甲師明示同意(依乙師所述，乙師當晚留宿係先詢問甲師徵得同意，舉輕以明重，乙師既知留宿需先詢問，豈會不知發生性行為亦應先得同意？乙師顯係欲利用甲師之單純、好感，而欲直接與甲師發生性行為)，甚至甲師已明示反對下，仍強行對甲師性交，且由上開事證亦足以認定甲師不想與

乙師發生性行為，此亦據乙師於偵訊中所自承。乙師另辯稱其並未聽見甲師說『不要』乙節，查乙師於甲校性平會調查時已坦承有聽見，更自行敘述『但我就用一個很幽默的方式跟她講說，沒關係，慢慢來，第一次難免，我們第一次不熟有點緊張這樣子。』等語，足認乙師此於案外之陳述較其於本案偵查中之陳述更為可信，是乙師此部分辯稱亦不可採。」

(3) 花蓮地院(一審)判決見解：「乙師於112年8月31日接受性平調查時自承：『我隱隱約約就有聽到她說不要這樣子，對我現在想起來有那個印象，然後我有跟她說沒關係，我們慢慢來，妳放輕鬆這樣子，……我是有聽到那一句啦，對啊，但是我就用一個很幽默的方式跟她講說慢慢來沒關係、不用緊張』等語，益徵其無視甲師拒絕與其發生性行為，漠視甲師性自主決定權。乙師嗣於113年1月25日檢察官偵訊時翻異前詞稱：『在警詢時我想了很久，我覺得我是沒有聽到』云云，顯屬臨訟卸責之詞，應以其於接受性平調查時，較少權衡利害得失之供詞，較合於真實。……經檢察官質以『依你目前所述，被害人在研究室的時候，她對你說她不想跟有婦之夫發生關係，過幾天在她家發生性行為前，她沒有明確同意，性行為過程中也沒有什麼反應，都是你在主動，你覺得她有想跟你發生性行為嗎？』乙師直言無隱：『我覺得她沒有那麼想。』依乙師所述，堪認甲師確曾明白拒絕乙師之示愛求歡，乙師卻以甲師是在開玩笑、太緊張云云，作為合理化自己行為之

理由，甲師指訴乙師違反其意願，對其為強制性交行為，即屬信而有徵。」

3、關於「乙師112年6月7日撰寫之切結書⁴有無證據力」：

- (1) 東華大學行政調查認定：「在甲師帶有交換條件之強烈要求，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，難以作為認定本案成立性侵害之補強證據。」
- (2) 檢方見解：「乙師辯稱切結書，係非出於自由意志乙節，查乙師為獲得國外博士學歷歸國之大學教授，專業為人類學等（此為網路查詢結果），其使用文字之精確、謹慎程度，顯然會比甲師更高，在與甲師之Messenger對話中，更可與甲師『討價還價』，使甲師將原先要求乙師『離開甲校』之強烈要求改為遠離甲師所屬學院100公尺，2者程度有天壤之別，又乙師已婚有子女，婚前有4位女友，感情經驗、歷練亦豐富，故乙師若非確有性侵告訴人，不可能會自己親筆寫下『我(乙師)坦承曾經性侵……在其非合意的狀況下』之文字，乙師辯解顯不可採。」
- (3) 花蓮地院(一審)判決見解：「從乙師在112年8月31日接受學校性平調查時之供述，可知其為求得甲師原諒，不要張揚此事，經過縝密思考，權衡利弊得失後，出於自願同意撰寫

⁴ 內容為「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。……」

切結書，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。……婚外情曝光固然對乙師教職有所影響，但衡諸性侵害事涉刑責，乙師豈有冒著讓自己身陷囹圄之風險，只為了掩蓋情節相對輕微之婚外情之理？乙師之辯詞荒謬至極，無從憑採。此外，乙師於113年2月27日檢察官偵訊時推稱：我很緊張、慌張才簽下切結書，經檢察官質以：之前的Me Too並不是外遇，如果你覺得你是外遇怎麼會去擔心是Me Too的事？、你當時覺得甲師手上有證據可以講成是性侵嗎？乙師竟表示：我擔心她會講成性侵、她之前跟我對話的時候有說她在第一次有說她不要，當時我想不起來，但她說的好像有，我就覺得她想用這個當作證據說我有性侵等語。倘若乙師確未涉犯本案，何需擔心？且乙師明知切結書有可能作為證據使用，實無反於其主觀認知而使用性侵用語，讓自己處於不利情境之可能，在在顯示乙師所辯與事實有悖，難以採信。」

- 4、又，東華大學行政調查認為「甲師於與乙師發生性行為後，並未前往醫院驗傷佐證其因遭乙師性侵害受有傷害亦未向警方報案證明確實違反其意願，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。」惟花蓮地院(一審)判決卻指出：「乙師辯護人所持理由陷入理想被害人成見：……性侵害案件多涉及被害人隱私，若予提告，被害人將面臨一連串司法調查程

序，並將自身遭性侵害之經過坦露公開，被害人不免多所考量思慮再三，甲師未即時提出告訴亦與常理無違。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，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，而稱甲師顯非遭性侵害之被害人應有反應云云，當屬無據。

」

(九)綜上，東華大學甲師於112年8月8日向校方申訴渠於111年10、11月期間遭同校乙師性侵害，經東華大學調查認定「乙師行為性侵害不成立」；東華大學依法同步辦理社政通報後，此一事件亦進入司法偵查程序，復於113年8月20日由花蓮地檢署對乙師提起「妨害性自主」之公訴，且經花蓮地院114年7月17日裁判乙師「犯強制性交罪，共2罪，各處有期徒刑4年。應執行有期徒刑5年。」則行政調查及刑事偵查就性侵害之事實認定截然不同。核東華大學性別平等教育委員會(下稱性平會)調查小組就此一事件之調查，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，實體上亦有「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」的缺憾，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。此外，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。

二、甲師不滿東華大學就性別事件第 1120808 號案之處置，114 年 4 月 30 日再度向東華大學提起性別事件申訴(性別事件第 1140430 號案)。114 年 7 月 29 日由東華大學認定「乙師行為性侵害屬實；性騷擾 3 案：2 件成立、1 件不成立」，並決定「解聘乙師且終身不得擔任教師」且報經教育部同意在案。核東華大學於 114 年間再度啟動調查之關鍵，乃係甲師主動提起申訴，該校坦言「若甲師未再提起申訴，不會重啟調查」，且本案調查發現，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 小時性別教育課程以提升意識，卻查乙師終身學習資料迄今無參加相關課程紀錄；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。

(一) 甲師及乙師對於東華大學就性別事件第 1120808 號案之處置，均未提起救濟；此併有甲師向本院陳述：「對於性平會已無信任，故對於性平調查結果我沒有申復。」等語可證，先予敘明。惟甲師認為該校性平會委員不理解性侵害被害人之創傷反應、調查程序僅令乙師有機會反駁甲師說法(如前述)等情，並非滿意東華大學就性別事件第 1120808 號案之處置，故於 114 年 4 月 30 日再提出「東華大學性別平等工作法職場性騷擾申訴書」；經東華大學受理並錄案為「性別事件第 1140430 號案」進行調查處理。

(二) 東華大學就性別事件第 1140430 號案之調查結果

(114 年 7 月 29 日東華大學 1140430 號性別事件〈性工〉調查報告書在卷可稽⁵)：

- 1、「111 年 10 月 17 日及 111 年 11 月 18 日(或 19 日)等 2 日，乙師對甲師施以性侵害重啟調查」部分，綜合甲師前後一致之陳述、Messenger 對話紀錄、乙師所撰切結書內容，以及法院第一審判決所採補強事證等，認定乙師性侵害行為屬實。
- 2、甲師指訴「乙師於該段期間某日晚上假藉討論共同撰寫論文事宜進入甲師宿舍。入內討論沒多久，乙師突然表示想抱甲師，愛上甲師，接下來自顧自暴自己與太太性生活不協調，甲師當下感到噁心」、「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」、「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」等 3 件乙師涉及性騷擾情事，認定「部分成立性騷擾、部分不成立性騷擾」。
- 3、此件調查報告並建議：乙師已違反性工法有關職場性騷擾之規範，移請人事室依教師法第 14 條或第 15 條規定辦理後續懲處事宜。嗣 114 年 8 月 5 日東華大學報請教育部同意解聘乙師且終身不得聘任為教師，並經教育部 114 年 9 月 18 日函復同意在案；另依據東華大學 114 年 10 月 14 日電子郵件查復，東華大學於 114 年 9 月 30 日將前述處分送達乙師，爰乙師之解聘案自 114 年 10 月 1 日生效，且

⁵ 114 年 7 月 28 日東華大學召開 114 學年度第 4 次性騷擾與性別歧視申訴評議會，通過「東華大學 1140430 號性別事件(性工)調查報告書」，同年月日該校承辦單位(人事室)簽陳會議紀錄，由校長於同年月 29 日批准。

截至114年10月9日該校尚未收到乙師提起救濟之相關資料。

- (三)東華大學性別事件第1120808、1140430號兩案，就「111年10月17日及111年11月18日(或19日)等2日之乙師行為是否構成性侵害」一節，認定截然不同，然重啟調查之關鍵，實為甲師主動於114年間再次提起申訴。本案詢據東華大學表示，目前行政機關跟司法機關之間就此類案件並無横向通報的機制，如果甲師未於114年4月再提起申訴，該校應該不會追蹤司法偵查裁判進度，進而主動重新調查(本院詢問筆錄及現場錄音檔案在卷可稽)。
- (四)此外，乙師行為在東華大學性別事件第1120808號案中之認定，雖未成立性侵害，仍屬違反教師專業倫理，該次調查報告建議乙師應接受16小時性別教育課程以提升其性別意識。對此，查據東華大學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，查乙師終身學習後台資料，並無完成相關課程之紀錄」。益徵，東華大學對於本件性別事件之後續發展及處置的追蹤，猶有精進空間。
- (五)又本院審酌認為：東華大學性別事件第1140430號案目前雖然非屬終局確定，惟對於甲師、乙師雙方互動實際情形、行為評價以及工作權益之衝擊，均可謂重大；借鏡本案，基於積極保障當事人權益，並彌補前述教育部所指出之「行政調查侷限性」，況且教育部在本案中分析，行政調查與司法偵查結果不一致之情形難以完全避免，則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，容應由行政院會同所屬研處。

(六)綜上，甲師不滿東華大學就性別事件第 1120808 號案之處置，114 年 4 月 30 日再度向東華大學提起性別事件申訴(性別事件第 1140430 號案)。114 年 7 月 29 日由東華大學認定「乙師行為性侵害屬實；性騷擾 3 案：2 件成立、1 件不成立」，並決定「解聘乙師且終身不得擔任教師」且報經教育部同意在案。核東華大學於 114 年間再度啟動調查之關鍵，乃係甲師主動提起申訴，該校坦言「若甲師未再提起申訴，不會重啟調查」，且本案調查發現，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 小時性別教育課程以提升意識，卻查乙師終身學習資料迄今無參加相關課程紀錄；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。

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別平等教育法(下稱性平法)、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。又東華大學事後檢討，為落實調查外部化之立法意旨，擬修正該校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點，應由該校落實辦理。

- (一) 東華大學性別事件第1120808號、第1140430號案，分別遵循性平法、性工法，調查程序有差異作法：
- 1、教育部及東華大學均表示，東華大學性別事件第1120808號、第1140430號案適用法律為性工法」以及「工作場所性騷擾防治措施準則」。
 - 2、惟查，東華大學第1次調查，係經該校內部專簽委託其性平會進行調查，並依性平法，組成3人調查小組，其中1名調查委員擇自「教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫」⁶；與該校第2次調查，「依該校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點規定，由該校『性騷擾與性別歧視申訴評議會(下稱申訴會)』4名委員組成調查小組，且其中1人為『勞動部工作場所性騷擾調查專業人才資料庫』委員」⁷之作法不同。
 - 3、此據教育部人員到院說明：「最早在教育部102年針對性平三法(性平法、性工法、性騷擾防治法〔下稱性騷法〕)的執行狀況即訂有流程圖與函釋⁸，說明可以委託性平會辦理。東華大學第1次調查循性平法應無問題，但教育部今(114)年1月會再函釋請學校將性工法、性平法案件分流，即為回歸不同保障法益及調查專業」等語。
 - 4、且查，教育部114年1月9日臺教學（三）字第1130122346號函，針對各級學校處理「非屬性平法」所定性騷擾事件之申訴處理及調查機制，調

⁶ 依性平法辦理。組成3人調查小組：計有2名律師(女性)、1名擇自「教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫」之調查人員(男性)。

⁷ 調查小組4人，性別為3女1男，其中1名委員具律師資格(校外人員、女性)、1名具「勞動部工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」資格者(校外人員、女性)、1名委員為校內教師(男性)。

⁸ 教育部102年12月24日臺教學（三）字第1020165630號函發「各級學校非屬性平法所定性騷擾事件之申訴及處理流程說明」

整略以：

- (1) 適用性工法之職場性騷擾事件，倘考量性平會應優先處理校園性別事件，依工作場所性騷擾防治措施準則第12條第2項規定，僱用受僱者30人以上之學校應另設工作場所性騷擾申訴處理單位(下稱申調會)；另考量偏鄉小校之人力負擔，受僱者未達30人之學校，得由該校之「性平會」依工作場所性騷擾防治措施準則處理職場性騷擾申訴事宜，以符不同法律之規範目的及調查專業權責。
- (2) 適用性騷法之性騷擾事件：行為人為教職員工時，學校應依性騷法組成申訴處理調查單位，不得委託學校性平會調查；行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，委託學校性平會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。

5、東華大學人員到院並說明：「1120808號案屬性工法案件，但因為調查分工，性平會接受人事室委託進行調查，故依據性平法辦理。……第1次調查循性平法辦理，係因為性平會即性平法的體系。」、「因為性工法過去對於調查程序的規範比較模糊」等語。

6、是以，發生在校園之適用性工法的性別事件，114年1月以前，因性工法對於調查程序之規範密度，顯較性平法不足，教育部門係採用性平法所定程序、措施予以處理，而有東華大學性別事件1120808號案依據性平法程序、以「教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫」人員進行調查之情形；惟為保障且區別性工法/性平法不同之法律規範目的及調查專業權責，自今

(114)年起，始見教育部對性工法、性平法案件分流處理之明確規範。

(二)據勞動部代表到院說明：「性平三法之間是有層次的，有性平法的適用，先適用性平法，性平法須一方是學生；沒有性平法適用者，譬如本案兩人都是教師，則回到性工法，至於不是性平也不是性工的，就適用性騷法。」並稱「(勞動部工作場所性騷擾調查專業人才資料庫)人才訓練上，與教育部人才庫的訓練不同」等語；是以，東華大學針對甲師申訴之性別事件，前後2次調查處理之差異作法，姑且尚無適法性問題，惟性工法、性平法既有不同之法律規範目的，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及處理程序，以保護當事人法益，並應由勞動部會同教育部，研商充實相關性工法之配套措施，以協助校園職場辦理適用性工法之事件得更臻圓滿。

(三)此外，查東華大學第1次調查所組之3人調查小組，僅其中1人聘自教育部建置之專業人才庫，另2名調查委員專業資格為「律師」。對此，東華大學表示，依據性平法第33條第2、3項規定⁹，調查小組成員僅需至少配置1人為人才資料庫人員，尚毋須「皆」屬性別事件調查專業素養之人才庫人員，且該校為辦理該次調查，所聘辦理調查工作之律師，為花蓮縣政府性騷擾防治委員，雖非屬教育部人才庫之人員，實具法律專業及性別平等意識。惟律師之專業

⁹ 性平法第33條第2項、第3項規定：「(第2項)學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。本法於中華民國107年12月30日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。(第3項)調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上，成員資格由中央主管機關另定之。」

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，亦因當事人身分、性騷擾性侵害行為態樣有別，則為了落實各種性別事件之公正客觀專業調查，應全面精進校園性別事件之調查人員專業並明確其專業資格要求。

(四)另，東華大學代表到院反映，「勞動部的人才庫分布主要在北部，不利偏鄉學校」，又無論係教育部或勞動部建置之調查專業人才庫，對於該校而言，均有調查人力難以聘得之困境，因此建議各級主管機關應強化培養調查方面的在地人才(本院詢問筆錄及現場錄音在卷可稽)¹⁰。雖勞動部代表現場回應以「勞動部人才庫中現約有1千6百餘名，其中約有200名委員表達有願意到花東地區服務」等語¹¹。惟東華大學建言並非不可行，教育部代表在場亦表示：「在地(調查人力)部分，花蓮縣政府教育處也有培養性平法之調查專業人才庫，(教育部)未來會跟國民及學前教育署宣導，增加培養當地調查人力。」等語，故為提升調查專業品質，針對東華大學建議政府應強化培育在地之性別事件調查人才事宜，應由勞動部及教育部正視並予回應。

(五)又，依據性工法第13條第6項規定之授權，113年1月17日修正之「工作場所性騷擾防治措施準則」第13條第2項規定：「僱用受僱者100人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應

¹⁰ 性平三法分屬不同主管機關，現有勞動部依據性工法所置「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」、教育部依據性平法所置「教育部校園性別事件調查專業人才庫」以及衛生福利部所置「性騷擾案件調查專業人才庫」。

¹¹ 114年11月12日查詢勞動部「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」，有1605名專家，其中培訓身分為「律師」者1,069人，培訓身分「教育部或衛生福利部相關專業人才」者為336人；以「可參與調查區域為花蓮縣、臺東縣」為查詢條件，則有214人(占13.3%)。

有具備性別意識之外部專業人士。」為保障性別事件申訴人之權益，應聘具備性別意識之「外部」、「專業」人士進行調查，以為客觀、公正、專業之處理。惟查，「東華大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」(113年11月27日)第11點規定：「本會審議程序如下：(一)……。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起7日內指派3人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。……。」亦即，該校處理申訴案件所聘之調查委員，係自該校申訴會中，擇定至少3名成員兼任調查。又，其申訴會之組成，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，並非全為校外人員，從此申訴會中選擇3人兼任調查，此3人完成調查後復進行審議調查報告任務，恐生角色混淆風險，也未盡符合「調查外部化」之意旨。對此，東華大學自承，經其內部事後檢討，因應性平法113年修法施行，嗣後確有儘速修正該校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點之必要。

(六)綜上，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。又東華大學事後檢討，為落實調查外部化之立法意旨，擬修正該校工作

場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點，應由該校落實辦理。

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。此外，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。

(一)性工法第 13 條：「……(第 2 項)雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：(一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。(三)對性騷擾事件進行調查。(四)對行為人為適當之懲戒或處理。二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：(一)就相關事實進行必要之釐清。(二)依被害人意願，協助其提起申訴。(三)適度調整工作內容或工作場所。(四)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。……」第 13 條之 1：「性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重

大者，雇主得於知悉該調查結果之日起 30 日內，不經預告終止勞動契約。」

(二)本案詢據勞動部表示，東華大學為避免申訴人受性騷擾情形再度發生，除採取「調查期間停聘（乙師）」、「發文告誡（乙師）請勿報復或騷擾」等措施之外，該校亦應設身處地同理被性騷擾者之感受、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，並應對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(三)據東華大學書面說明，該校在 112 年 8 月 8 日接獲甲師申請性平事件調查案後，即提供員工協助方案相關措施供甲師參用，甲師並據以申請心理諮商協談計 6 次，此外該校依教師法第 22 條規定，於 112 年 9 月 6 日召開教師評審委員會(下稱教評會)並決議，對乙師做成暫時停聘 2 個月靜候調查之處分；114 年 5 月 5 日學校再次受理甲師申訴案件後，114 年 5 月 21 日教評會就上開申訴案做成決議，對乙師做成暫時停聘 6 個月靜候調查之處分，且該校於 114 年 5 月 19 日函知甲師，如有諮詢輔導或法律諮詢之需求，依學校員工協助方案可提供相關服務；另如需請假休養或規劃採取線上授課，以減少身心負荷，得洽該校協助處理。另，調查過程中相關文書均由該校承辦人親送甲師研究室供其簽收，並向其妥為說明案件處理進度；114 年 8 月間亦曾詢問甲師第 2 次申訴調查期間是否曾有發生與乙師接觸之情形，經甲師回復「沒有」。

(四)然而，甲師向本院陳訴「學校認為我們(指甲師與乙師)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。」等語。東華大學人員到院表示：「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」等語，顯示，東華大學雖已依法提供甲師相關輔導資源，亦依法對乙師核予停聘處分，惟基於同理被性騷擾或性侵害者之感受，並積極保護渠等之立場，該校對於隔離兩造之措施，或有可精進之處。

- (五)此外，依據甲師提供本院之個人通訊軟體對話畫面截圖(在卷可稽)顯示，乙師之配偶曾以「討論論文」為由向A生索取B生的通訊帳號，實際上卻私訊詢問B生關於甲、乙師互動情形，甲師對此指訴，乙師配偶此舉無異於騷擾無關之學生。對此，東華大學人員到院時表示，經本院詢問才知悉前述情形，後續將進一步瞭解等語。查乙師之配偶，刻正對甲師提起侵害配偶權之訴訟，又如前述，東華大學性別事件第1140430號案目前非屬終局確定，惟東華大學師生安心任教、學習之權益應受保障，對於甲師反映學生受到與受教育無關之干擾情事，應由東華大學續為查明妥處，並持續關心甲師所需協助。
- (六)綜上，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。此外，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。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一至四，函請國立東華大學確實檢討改進見復。
- 二、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。
- 三、調查意見，密復陳情人。

調查委員：范巽綠

王幼玲