

打造加害環境： 以臺大公衛 MeToo 事件為例

文 | 李柏翰 | 國立臺灣大學健康政策與管理研究所暨全球衛生學位學程助理教授

官晨怡 | 國立臺灣大學健康行為與社區科學研究所暨全球衛生學位學程副教授

林峻吉 | 國立臺灣大學健康政策與管理研究所博士、國家衛生研究院群體健康科學研究所博士後研究員

林耕暉 | 多倫多大學公共衛生社會與行為健康科學博士生

張竹苓 | 國立臺灣大學全球衛生學程專案助理教授 *

一、前言

2023年7月，國立臺灣大學公共衛生學院一名碩士生（以下簡稱學生L）沉重地控訴，自2019年9月開始遭受指導教授（以下簡稱教授H）長達一年的言語及肢體性騷擾，如訊息、電話及視訊、帶有性暗示的笑話、不適當擁抱、捏臀、揉胸、逼問是否愛教授H等。不僅如此，身為學習型研究助理的學生L，更被教授H以低時薪、禁止離職等方式威脅，以致受迫於經濟壓力，只得藉增加工時以提升收入，亦間接增加了兩人的獨處時間。在指導及聘僱的雙重壓迫之下，教授H與學生L的權勢關係明顯嚴重失衡。學生L亦曾想過反抗，但身處複雜的處境總讓其有所顧慮。在教授H的研

究室（lab）中，無論知情或同樣受到壓迫的同儕，為了避免被教授H阻礙畢業，反而形成隱忍不反抗的同溫層。學生L身為生理男性，更時常被暗示男人應有模糊甚至開放的身體界線，低估了教授H（生理男）對他不當碰觸、言語、控制所造成的傷害。

2020年10月，知情人士向臺大性別平等教育委員會舉報教授H，且有多名受害學生參與調查並提供多項證據。隔年（2021）6月，性平會認定教授H多項性騷擾學生事件成立，嚴重程度介於「情節重大」與「情節輕微」之間，但以教授H教學及輔導優異，且認為教授H有悔意等理由，僅建議停聘三年。隨後，臺大教師評審委員會（校教評會）未遵循性平會建議，

* 本文由五位作者共同討論及撰寫而成，五人之實質貢獻相當，同為本文第一作者。此處依姓氏筆畫排序。

更將懲處縮減為一年，且未附理由。學生 L 向臺大副校長室提出申復，尋求二次救濟，校方卻以學生 L「個性問題」、行政流程無誤為由駁回¹。因二次救濟無果，學生 L 害怕遭到教授 H 報復，於臺大性平會協助下更換了指導教授。然而，於學生 L 的畢業口試前幾天，教授 H 寫 email 至學生所屬系所聲稱擁有該生論文部分的智慧財產權，且若未經其同意使用論文，該生的學位考試恐不予承認。由於校方並無正式介入此事，學生 L 最終只能取消口試、延畢並重寫第二篇論文。

上述事件得以看出 #MeToo 校園事件中，受害學生容易受困於各種加害情境，且校園性平制度更是持續失靈，失去保護受害學生的能力。本文將以臺大公衛學院性平事件作為基礎，進一步解構並討論校園性平案件的多種面向，以及臺大公衛學院內的文化慣習、組織樣態和權力結構，如何打造加害環境。本文為了論述簡便，先暫且擱置臺大公衛內部存在的個人差異，而將其視為一個整體，以利描繪此整體所展現出的特

性，以及這些特性如何影響應對教授性騷擾研究生時之 #MeToo 事件處置方法。在後續章節會有本文作者的個人省思，包含我們如何在這樣的組織內面對校園的 #MeToo 事件，以及如何面對組織對事件的處理方法。

二、依法行政、謝謝指教、盡量先不要

臺大公衛學院在這幾年因為 COVID-19 的關係，成為推進防疫政策的重要角色，多位院內教授也時常在報章雜誌上對於防疫措施發表專家評論並參與政策制定，讓外界看來，彷彿有種臺大公衛教師積極關心政治與時事的感受。然而，臺大公衛事實上是一個自詡為中立、科學、客觀的學術單位，對於任何有一絲可能被解讀為與政治相關或持特定價值主張的社會倡議、社會教育活動之參與，或對任何事件或任何議題的表態，都抱持著盡量保守、最好避免的態度。

或許因為身為臺灣最高學府、公

1 事實上，該師亦受有其他關於教學倫理爭議事件之處分，涉及運用教師權勢，操控教學優良與優良導師調查、強迫學生填寫指定之教學評鑑文字、威脅學生必須表忠、恐嚇學生若不就範就放生、延畢、整連連坐延畢、並有後續其他報復等行為等。對於該師涉及違反聘約情節重大案件，院教評會決議不續聘，而校教評會未採納院教評會決議，改為決議停聘兩年。該師就校教評會決議停聘兩年之處分向教育部提起訴願。由於教育部要求臺大釐清補正相關疑義，臺大撤回該處分通知書。在臺大撤回處分通知書後，教育部以臺教法（三）字第 1110077490 號決定不受理該師之訴願。其後，校教評會重新做成停聘 1 年 10 個月的處分並通知該師，該師再次提起訴願，經教育部訴願審議委員會以第 1110107498 號訴願決定書駁回訴願。讀者可於教育部之訴願案件查詢系統（<https://appeal.moe.gov.tw/hope.html>）查詢閱覽前述之訴願決定書。

衛研究的先驅，臺大公衛學院展現出一種「中道」：一切中立、一切客觀、一切基於科學、不帶個人情緒、只看法規數據、依法行政、有憑有據。這樣的中道一方面來自於公衛專業對科學的想像，一方面出自於對學生的職涯訓練的取徑。由於公衛領域在臺灣相應的「業界」最主要是公務體系及政府部門，加上臺大教職員也是公務人員，而官僚的養成過程中，對權力的認知來自於學會辨識並服從規範，而非挑戰和衝撞不合理的權力結構。個人的能動性（agency）越小，越能保證結構的運作如常，也因此他們可能成為社會控制的代理人（Pierson, 2012）。在此組織文化中，當發生校園的 #MeToo 事件對結構產生震盪時，容易以「盡快恢復原狀」為目標，而非找出結構內部問題加以修正。

當然，我們並非指控當 #MeToo 事件發生時，所有臺大公衛學院中的個人，都採取了中立保守消極的態度，但組織整體對外呈現的樣貌的確讓當事學生以及學院外的人有了如斯的感受。當學生 L 於 2023 年 7 月 18 日將事件在網路上公開後，學院分別在 7 月 19 及 21 日，以院長為名發布兩篇各約五百字的聲明（鄭守夏，

2023a, 2023b），其中出現了多次「依規定」、「依據調查結果」、「依據法規」、「沒有權限」、「無從知道」等字詞，這些聲明原是院長親上火線表明立場，卻很可能出現打官腔推託之詮釋與感受，因為一切依法處理雖然看來是對法律的尊重，但倚著法律給的低標做事，對受害者來說，卻可能是最殘酷的冷漠。如南非聖公會（Anglican Church of Southern Africa）榮休大主教 Desmond Tutu（2018）曾說：「如果在不公義的情況中你選擇了中立，你就是選擇了站在壓迫者那一方²」，這或許就是臺大公衛在此 #MeToo 事件上，對外界而言所呈現的樣貌。

三、壁壘分明的“lab”文化與勞動壓迫的遮羞布

另一個臺大公衛內部特殊的結構與文化，來自於“lab”的概念，即使許多的教授並不真的是做實驗、也沒有實驗室，但研究室的概念卻非常興盛，每個教授會有一個明確的研究主題以申請研究經費，因此，研究生到這個教授的 lab，基本上也就是跟著做相關的論文主題，也往往會一併成為該教授的教學助理或研究助理，形成

2 原文為：“If you are neutral in situations of injustice, you have chosen the side of the oppressor.”

非常明確的「家系」壁壘。因此，教授對學生掌握權力極大，尤其是在已經修課完畢開始寫論文的碩士生，幾乎唯一能接觸到的老師就是自己的指導教授以及教授營造出的規訓系統，可想而知，若有教授存心不良，學生能夠察覺或求助的門檻也就很高。

本文作者中的三位教授所受的學術訓練皆不見如此明確的 lab 文化和結構（人類學、社會學、法律與傳播研究），因此進入臺大公衛初期有些不適應，其中一位教授曾經問同學為何選擇做某碩士論文題目，他們回答「因為我的老師就是做這個題目」時，感到很困惑。後來才知道，學生直接按照老師的研究來選碩士論文題目，以及擔任指導老師課程與研究計畫的教學或研究助理，即是臺大公衛的常態。這次發生的 #MeToo 事件，就是該生 L 的碩士論文、教學助理工作、研究助理工作、學習型助理工作，甚至未來的學術職涯發展，幾乎全權掌握在教授 H 手上，在產生極度不對等的權力結構下發生的。壁壘分明的家系，讓僅在隔壁辦公室的老師們，都很難知道到底「H 家」發生了什麼事情，或是在知道的時候，感覺像是家暴事件，鄰居難以介入。

這種失衡的權力關係，其遠因更可追溯至不合理的學生勞動脈絡。

2015 年，教育部將兼任助理分為「學習型」與「勞雇型」，雖然工作範疇及具體工作內容差異不大、界線模糊，但勞雇型要依法納勞健保，學習型則不用，因為學習型助理的重點是「學習」而非「工作」。此規定等於允許教師依其手邊之經費、成本考量等，恣意「運作」不同合約性質的助理職缺，導致許多同工不同酬的狀況，因而曾引發學生的不滿，在 2016 年引發激烈抗議（台灣高等教育產業工會，2016；王幼萍，2016；童昱文、袁紘禮，2017）。在學生 L 的發文中，也提到了他是教授 H 的學習型助理，而學習型助理沒有薪資層級等相關規定，教授 H 只給了他一個月新臺幣 4,000 元，L 表示：「我先後打給了臺大研發處、科技部、勞工局，所有人事不關己地說著『學習型研究助理就是這樣，沒規定薪水』、『同學你本來就要先跟老師討論薪水啊，那不是我們能處理的問題』。」

一切都是依法處理，但學生卻陷入了極大的困難之中，尤其是教授 H 利用了學習型助理制度上的缺陷，將 L 的薪水調低，致使需要穩定收入才能生活的 L 需要更多工作、答應增加工時，而上述的臺大公衛的家系文化，讓 L 為 H 做了更多的工作，額外提供許多無償的身體與情緒勞動，也因此暴露在被 H 騷擾的更大風險之

中，成為全面監控的情境。雖然學習型助理並非臺大公衛的發明，也不是專屬臺大公衛的問題，加上我們無法確知 H 是否真是故意壓低 L 薪資以拉長 L 需要為他工作的時間，但事實上結合了臺大公衛的 lab 家系文化，學習型助理這個缺陷制度，以及臺大研發處、科技部、勞工局公務人員等單位之「依法行政」說詞，變成了 L 的困境中極大的癥結點。

四、明示或暗示、有形與無形的噤聲壓力

校園性平機制之失靈牽涉複雜，此節將細緻討論其中一個原因，即「噤聲壓力」。噤聲壓力讓整起事件難以得到適當的討論與檢視，學院老師、主管在礙於無法談論此事的情況下，不能有效保護學生當事人，未來新生亦可能在缺乏相關資訊的情況下，步入危機與不利情境（亦得參考 Pritchard & Edwards, 2023）。過往研究指出，性騷擾主要來自當事人之間的權力不對等，儘管存在性騷擾零容忍的制度規範，但當通報必須付出龐大的職涯成本，常讓當事人選擇維持緘默；在健康照護專業領域相當常見——為此，有研究認為旁觀者（bystander）通報與相關訓練與機制成為可能解方（Bond et al., 2022）。

然而，此套新解方忽略了旁觀者亦面臨噤聲壓力。以公衛學院性平事件為例，整體學院師生遭受之噤聲壓力很可能是性平事件得以發生或導致制度性保護失靈的關鍵，更是後續難以作為的困境主因。性平事件的「不能說」，首先來自法律上針對性平事件調查的保密原則，惟法律並非沒有給予彈性空間，如依據現行《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 23 條第 5 款，「有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。」以公衛學院的性平事件為例，教授 H 於停聘期間動作頻頻，拒絕承認校方性平會之調查結果，堅持停權處分來自某種制度上的不公或人為構陷；更甚者，該行為人將於停聘期過後返回教職，若事件未被妥善肯認與討論，將持續威脅校園環境安全。然而，即使院內老師都意識到公開資訊與討論的必要性，如何證明公開必要資訊確實符合「基於公共安全考量」，卻成為另一重關卡。

在公衛學院性平事件中造成噤聲壓力的不僅出於法律上的保密原則，事實上，整體制度結構更為深刻地影響著老師們對事件的反應方式。先以本文幾位作者的經驗作為反思起點。



在性平事件申訴成案、展開調查之際，由於教授 H 依處分規定不得進入校園、接觸學生，因此我們當中的兩位，需要支應教授 H 的教學跟指導工作，因而得知此事件，我們在旁關切，儘管備感不平、渴望能有所作為，卻同時覺得言說此事似乎不適當。起初，我們並不那麼清楚不能說的理由，在想討論該事件時，卻感到巨大、莫名的恐懼，如此的矛盾與困惑持續著，直至書寫本文的過程中，我們分享與討論自身經驗，逐漸釐清部分原因或許來自我們正努力要在學院中升等、生存，而我們無法確定討論此事件是否會被組織歡迎或接受、對職涯是否會造成不可見的威脅，此種不確定感壓過我們的不平感。換言之，高教體系中沉重生存壓力讓老師們儘管有強烈的行動意願，卻容易在第一時間被迫沉默。

至於主管階級的教職員們，雖然可能已不受生存壓力威脅，但仍有其他原因造成噤聲。依其職位，主管需要負責與行為人聯繫，包括寄發通知、回應信件等，這些接觸與溝通過程中，主管所有言行舉止皆被放大檢視，稍有不慎即可能落入程序瑕疵或於法不符的險

境，被迫花費更多時間回應處理，亦很可能面臨行為人興訟濫訴等更為費時曠日之境況，此種處境似乎迫使主管們就算體認到當前法規無法適當保護學生，也只好採取最保守的回應。加上臺灣高等教育中普遍的「時間貧窮」問題（王維邦等，2023），導致事件發生後，教授們喪失積極回應的時機和能力，一再放大的無力感，讓教授們陷入「習得無助（learned helplessness）」的境地（Lennerlöf, 1988）。

此外，公衛學院面對性平事件的噤聲壓力，很可能也來自語彙與相關表達能力的欠缺。公共衛生作為一項應用科學、一門培養技術官僚的專業，在知識生產上向來強調客觀中立，權力關係以及主體經驗鮮少成為關注與討論的對象，然而個人感受的敘事能力，以及對權力階序之覺察與反思，卻是處理性平事件中最為核心之處。缺乏描繪、考察及敘說的語言與慣習，導致學院中雖有師生關切並想形成支持系統，卻在企圖討論此事件「如何發生」、「為何會發生」時顯得無比困難，也欠缺檢視自身、周遭環境與複雜多重人際關係之相關論述和語言，而所有機制都在這起事件之後，才正要從零開始打造。

當性平事件不被當成權力關係來檢視與討論，便容易視為個人的行為

與道德問題、乃至於定調為「家醜」；因為是「家醜」，所以愈少人知道愈好，因為是「家醜」，所以它不適合公開談論。這也反映在事件被處理的過程中，老師們擔心組織壓力而自我噤聲，主管們在設法邀請學院其他老師協助指導受害學生畢業論文時，更使用高度隱諱的用語和陳述，到了對方聽完仍不明就裡的程度。此種來自組織文化與語彙缺乏的噤聲因為無以名狀，所以更為棘手。然而，這也是這波 #MeToo 運動的力量所在，看著相關事件被以各式各樣的語彙，從不同的主體位置（subject positioning）出發來敘述與表達，不僅使學生 L 受到充權（empowered）、勇於發聲，院內旁觀者也得以開始討論這件無人樂見卻遲遲不知如何介入之事。然而，我們也該警覺 #MeToo 運動儘管開拓言說空間，噤聲文化卻不會即刻消失，如何更為透徹地理解與改變噤聲文化很可能需要持續努力。

五、無感的執法者，造就了法律制度的極限

關於校園性暴力事件，法律上縱然有眾多規範以釐清當事人權益與校方義務及事件處置流程，但相關規定

是否能確實發揮嚇阻效果，預防、或回應潛在加害者權力濫用的狀況，完全取決於學校及學院對事件的理解與態度³。法律有其極限，這點無庸置疑，任何對限制自由人權敏感的民主社會，可能都不會希望國家機器的觸角延伸至日常生活、人際關係的方方面面，但這裡要談的極限不是法律自身節制的界線，而是出於執法者對權力關係的不敏感，造成法律在規範與實踐上的落差。比如在本案中，學生 L 針對校教評會「輕放」的決議表示不滿並提出申復時，校方不僅駁回其請求，其回覆更暴露出校方充滿各種迷思，重申其中一位受害學生為接受高等教育之成年男性，不可能如此受害，或暗指另一名受害學生因注意力不足及過動症狀而有「性格問題」。

對於「非典型受害人」之置疑跟羞辱，正好是性暴力防治研究與倡議長期以來企圖打破的迷思（Gaspar et al., 2021; Lowenstein-Barkai, 2022; Thomas & Kopel, 2023），而校方有權者之回應不僅突顯出其忽視師生權力不對等的核心問題，更直指法律規範的極限，在於涉入其中所有人的法意識及其實踐（何慧卿，2008；盧穎鈺、王曉丹，

3 相關法律包括《性別平等教育法》、《性別平等教育法施行細則》及《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》等規範，而臺大本身也訂有《國立臺灣大學性騷擾防治要點》、《國立臺灣大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點》、「性平案件當事人權益保障及相關協助須知」和《國立臺灣大學論文指導教授與研究生互動準則》。

2022)。最能夠提供學生保護的學校，被期待為對權力運作具敏感度的執法者與事件主管機關，卻也可能成為二度傷害的行為人。體制或許是中性的，但維持中性的立場卻也等同於看不見權力落差，忽視了教授 H 擁有較強大的法律與經濟後盾，更透過各種法律程序（包括揚言起訴）威脅受害人、申訴人與想提供幫助的其他人。

此外，僵化的處置也顯示校方處分之荒謬，例如認定加害人「只是不具性別敏感度」且「具有悔意」，卻未注意教授 H 本身宣稱擁有性別研究專業、開設相關課程、也發表相關研究，簡直愚弄了體制，也使得「性別專業」彷彿淪為唇槍舌戰的演技大考驗。校園安全網形式化之後，漏接的不只是已經受害的學生，更包括潛在寄望校方保護的所有學子（王曉丹，2015）。在要求臺大針對學生遭受性平及教評案件進行說明與檢討的連署書中，發起人希望學校能解決性平機制中權力不對等以及保護力不足的問題（林耕暉等，2023）。相關法規採齊頭式平等的立場，似以中立地位介入個案，卻忽視了師生間所存在之社經地位差異，比如調查過程中，學生大多是個人單獨出面，而教師則會帶律師出席，在此狀態下如何武器平等？目前校方性平機制對於提供受害者資源採被動態度，性平調查委員亦欠缺任何衡平雙方權力關係的工作方法，

無法解決失衡狀態，更不用說整個過程經常複製「典型受害人」的刻板印象，因而譴責「非典型受害人」，執法者無視加害情境的複雜性與交織性（參見曾櫻瑾、古允文，2012）。

另一方面，我們也觀察到教授 H 一路以來都是就讀第一志願的菁英，這表示他是擁有豐富社會與文化資本的人，亦可能養成對臺大與公衛學院組織文化之熟悉，深諳整體社會及校方對於知識份子與高教研究者的包庇和容忍傾向。在 2023 年臺灣這波 #MeToo 運動中，包括王曉丹（2023）等不少評論者都提到：「性騷擾所造成的損害不僅僅在於逾越身體界線的那一刻，還包括由於組織內權力文化對受害者認知與知識建構的貶抑，以及由此產生的不公正認知和對當事者自我感覺的傷害。」尚未建立起實事求是及誠懇道歉文化的臺灣社會，更進一步賦予了懂硬凹、會硬凹、有資格硬凹者一份被原諒或遺忘的神秘力量（李佩雯、王曉丹，2023）。

這些遠因在在可能導致加害人及其身邊的人看待（或拒絕看見）師生關係偏差的態度及預設立場，加上「大事化小」的組織文化及「自掃門前雪」的社會傾向，與大多數暴力和霸凌事件發生的條件類似，因此形成使人能夠肆無忌憚、食髓知味且強詞奪

理的「有利（加害）之情境（enabling environment）」（張文權等，2018）。這些組成成分，很大程度影響了風險的分配、承受並面對風險的能力、大環境的資源配置，甚至個人展現能動性與韌性的空間（羅燦煥，2005）。若不是遇到曾有志工服務經驗培力的受害者L，若非周遭的支持網絡還算同理且積極（但也不是從一開始就能辨識出敵意環境中的友善者），實在難以想像類似個案還會如何再製發生。

這才是本文試圖強調的——校園脈絡中，師生間性騷擾尤其不易預防，不同層次加害情境之各種條件疊加下，潛在加害者得以隱身而受害者難以發聲，權力盲的制度發生系統性失靈更在事件發生當下無法有效回應。我們並非主張應該「狼狽有罪推定」，也並不覺得師生間權力關係必定是師強生弱，而是取決於人際互動和事件發生的情境，判斷時當然不應去脈絡化。不過，若我們總是以個案的方式來思考，我們就永遠難以看到整體結構上的問題，修修補補的法規與制度仍可能無濟於事，因為法律終有極限。只要被法律授權處理案件並決定處罰的人對事件的態度過度囿於個人主義式甚至帶有偏見的觀點，那麼法律再周延都無法突破既存之失衡的校園權力關係。簡言之，處理性平案件時（包括回應當事人疑慮與申復）需考量完整的資訊，對加害情境有更全面之理解。

六、結論

#MeToo 運動中，每個當事人用自己血淋淋的經歷泣訴權力不對等。社會、組織或系統，本來是維繫人類群體運作的重要基礎，但如今法律與社會制度，卻可能成為二次傷害當事人的推手。從上述校園 #MeToo 事件可以發現，從高度權力服從的依法行政原則，壁壘分明的保護權力制度，形成強而有力的組織文化與衍生而來的社會規訓，最後到法律的極限，不難看出校園體制系統失衡的問題。綜合上述校園 #MeToo 事件剖析，本文從體制面與組織面提出建議方向。

首先，就體制面來說，在校園性別平等事件明顯存在權力不對等的情境時，程序上採用齊頭式平等只會加劇權力天平的傾倒。因此，「主動」提供準備資源給所有人，才能趨近當事人間真實的平等。《教育基本法》也提到人民是教育權之主體，教育機構應負責實現教育目的之責任。當前性平會屬校內單位，其獨立性仍有待商榷，但常見的狀況是性平會成員對人際間幽微的權力關係不夠敏感，而性平會以外之校內行政單位更是如此，也未考慮事件對受害學生受教與勞動權益之重大影響。因此，我們建議，性平會在調查執行的各個階段，都應有能保障學生受教權的配套措施與透明的流程。

在高度相依的校園體制內，為避免「師師相護」心態所可能導致調查不公正的狀況，性平機制設立了調查權與懲處權分立的制度。然而，就目前臺大校內實務而言，調查委員須具名且完整提出調查報告，針對懲處建議權限之行使卻仍無相關規定。而獨立但不透明的裁量空間與懲處權，逐漸形成第二個「師師相護」的漏洞——重大違法案件即使成立，卻可能獲得輕放且無法申復的結果。在校園脈絡中，懲處不單單只是予以懲戒，更是為受害人發聲、為加害人及社會大眾建立起教育體系的態度。因此，我們建議，在面對權力不對等的校園性別平等議題時，應該在不透漏當事人個資的原則下（除非當事人同意或主動揭露），透明化整個懲處與決議過程，且不應無端拒絕當事人要求提供資料與說明。

在體制下，每個成員都有某種程度的彈性與自主裁量空間，因此從組織面來說，組織成員及其形成的文化就很重要。如同前面所述，體制

也對於所有成員有高度的支配力，因此容易形成噤聲的組織文化，然而臺大應可以透過保持組織內的道德傾向多樣性，利用同儕間相互參考的特性來降低體制過度冷漠的問題（Zacka, 2017）。另外，壁壘分明的 lab 文化所導致的師生權力不對等也需要有所調整，讓學生有更多機會選擇自己的研究題目、向不同教授學習或擔任教學與研究助理的機會，藉以提高學生學習內容的豐富度，也降低單一教授掌控學生所有資源的風險。

從本次案例中，體制內不可否認一定會存在消極、積極或中立等不同道德立場，但需要提升性別意識，以降低受害者求助無門或被孤立的問題。其中，體制的支配力不容忽視，要在體制下尋求幫助，仍然非常困難，因此我們也建議在修正現行體制、提升權力與權利意識並逐漸反轉組織文化的同時，能夠增加半外援的輔助機制，例如運用合聘師資、校友會等多方力量協助受害人面對問題。

參考文獻

王幼萍（2016年7月1日）：〈大專校院兼任助理納保爭議〉。立法院。<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=85206>

王維邦、郭貞蘭、巫麗雪、陳語婕（2023）：〈人社領域學術研究者的職家平衡調查：上台、

前台與後台的生命點滴》。《多聲部島語》，40，25-32。

王曉丹（2015）：〈「拆解」防治性別暴力的法律：文件格式化、敘事失語以及文本性現實〉。《性別平等教育季刊》，71，37-43。

王曉丹（2023年7月13日）：〈面對MeToo，司法院任重道遠〉。聯合新聞網。<https://udn.com/news/story/7339/7296777>

台灣高等教育產業工會（2016年4月13日）：〈頂尖大學，帶頭作假！——揭露多所大學作假「學習型助理」，規避助理勞動權益〉。台灣高等教育產業工會。<https://tinyurl.com/2adftka>

何慧卿（2008）：〈性別平等教育法下校園性侵害或性騷擾調查之後續懲處、處理與追蹤之探討〉。《玄奘社會科學學報》，6，133-165。

李佩雯、王曉丹（2023）：〈台灣 #MeToo 運動：在我們的社會裡，有沒有看見真實、承認錯誤的文化？ft. 王曉丹【李佩雯 | 不只是女性主義 S02EP01】〉。Spotify。https://open.spotify.com/episode/71klOcES71eTtLHzpIdkym?utm_source=facebook&utm_medium=mvp&utm_content=20230706

林耕暉、林峻吉、何懿庭（2023）：〈聯署要求國立臺灣大學針對學生遭受性平及教評件進行說明與檢討〉。SurveyCake。https://www.surveycake.com/s/AwrQP?fbclid=IwAR3j883N9_hcx50ne4VnJF0EISoLcCI-a7YVdT5DUSgVjDGwdOGlaB2WPiE

張文權、陳成宏、范熾文（2018）：〈學校行政人員霸凌行為概念模式與影響因素之研究〉。《教育行政與評鑑學刊》，23，47-84。https://doi.org/10.6866/JEAE.201806_23.0002

童昱文、袁紘禮（2017年5月26日）：〈不被承認的勞動——學習型與勞僱型學生助理〉。台大意識報。http://cpaper-blog.blogspot.com/2017/05/blog-post_91.html

曾嫻瑾、古允文（2012）：〈到底應主觀還是該客觀：從性騷擾防治法的實務執行解讀性騷擾的樣貌〉。《臺灣社會福利學刊》，9（1），165-212。[https://doi.org/10.6265/TJSW.2010.9\(1\)5](https://doi.org/10.6265/TJSW.2010.9(1)5)

鄭守夏（2023a年7月19日）：〈有關本院教師近期涉及性平案件之聲明〉。國立臺灣大學公共衛生學院。https://coph.ntu.edu.tw/web/news/news_in.jsp?np_id=NP1689756944975&dm_id=DM1649820572124

鄭守夏（2023b年7月21日）：〈各位關心公衛學院的校友與朋友〉〔動態貼文〕。Facebook。<https://www.facebook.com/ntucoph/posts/pfbid0kh784vnYM1vae2CtLU5TZz>

1CHwtFFRuLRJFHvxatVgZ8sURLdS5yM483PVBAm8JCl

- 盧穎鈺、王曉丹 (2022) : 〈性侵受害者的能動轉向：改變認同群體的關係法意識〉。《政大法學評論》，169，87-122。
- 羅燦煥 (2005) : 〈政策面 vs. 執行面：校園性侵害及性騷擾防治之政策分析、現況檢視及實務芻議〉。《國家政策季刊》，4 (1)，101-140。https://doi.org/10.6407/NPQ.200503.0101
- Bond, E., Clarke, J., Adcock, C., & Steele, S. (2022). Medicine, misconduct and confronting #MeToo. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 115(4), 125-128. https://doi.org/10.1177/01410768221080777
- Gaspar, M., Skakoon-Sparling, S., Adam, B. D., Brennan, D. J., Lachowsky, N. J., Cox, J., Moore, D., Hart, T. A., & Grace, D. (2021). "You're gay, it's just what happens": Sexual minority men recounting experiences of unwanted sex in the era of MeToo. *The Journal of Sex Research*, 58(9), 1205-1214. https://doi.org/10.1080/00224499.2021.1962236
- Lennerlöf, L. (1988) .Learned helplessness at work. *International Journal of Health Services*, 18(2), 207-222.
- Lowenstein-Barkai, H. (2022). The personal is political for Me(n)too: Online discourse surrounding male victims of sexual assault. *International Journal of Communication*, 16, 2741-2761.
- Pierson, C. (2012). *The Modern State* (3rd Edition). Routledge.
- Pritchard, E., & Edwards, D. (Eds.). (2023). *Sexual Misconduct in Academia: Informing an Ethics of Care in the University*. Routledge.
- Thomas, J. C., & Kopel, J. (2023). Male victims of sexual assault: A review of the literature. *Behavioral Sciences*, 13(4), 304. https://doi.org/10.3390/bs13040304
- Tutu, D. (2018). Desmond Tutu 1931– South African Anglican clergyman. In S. Ratcliffe (Ed.), *Oxford Essential Quotations* (6th ed.). Oxford University Press. https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/acref/9780191866692.001.0001/q-oro-ed6-00016497?rskey=JRsfLf&result=3801
- Zacka, B. (2017). *When the State Meets the Street: Public Service and Moral Agency*. Harvard University Press.