

## 性別平等教育法修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一章 總則	第一章 總則	章名未修正。
<p>第一條 為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。</p> <p style="text-indent: 2em;"><u>校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。</u></p>	<p>第一條 為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。</p> <p style="text-indent: 2em;"><u>本法未規定者，適用其他法律之規定。</u></p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、本法與其他法律之適用順序關係仍須依各法律規定內容判斷，並不因現行第二項規定使本法優先其他法律而適用，爰依法制體例刪除之。</p> <p>三、配合行政院送請立法院審議之「性別工作平等法」部分條文修正草案將該法律之名稱修正為「性別平等工作法」，並定明本法與性騷擾防治法及性別平等工作法之適用關係，爰增訂第二項。又本項所定被害人因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍時，例如具有學生身分，於打工時遭其他員工性騷擾，則適用性別平等工作法；另學生於公車上遭社會人士性騷擾，則適用性騷擾防治法。</p>
<p>第二條 本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p>	<p>第三條 本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、為實現性別平等教育之立法目的及精神，參照一百零三年五月三十日行政院</p>

本法所定事項，於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校辦理時，以其所屬主管機關為本法所稱主管機關。

本法所定事項涉及各目的事業主管機關業務時，各該機關應配合辦理。

性別平等會第七次委員會議有關本法原則應將軍、警(專)校納入規範，以完善教育機關之監督體制之決議，並配合少年輔導院改制為少年矯正學校，以學校教育方式實施矯正教育，爰增訂第二項，將軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校納入本法適用範圍。又軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校所屬主管機關分別為國防部、內政部及法務部，爰參考教師法第二條第二項規定之體例，明定本法所定事項，於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校辦理時，以其所屬主管機關為本法所稱主管機關。

三、考量校園性別事件當事人，倘因其他原因由其他機關安置（如學齡兒童或少年因其他案件受社政機關緊急安置、保護），或該校園性別事件之相關事項涉及其他機關業務，除第一項及第二項所

		<p>定主管機關應依本法規定辦理外，各該目的事業主管機關亦應配合辦理相關事宜(如協助校園性別事件之調查、執行教育輔導處置等)，以維護並確保學生受教權益，爰增訂第三項。</p>
<p>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。</p> <p>二、<u>學校、教師、職員、工友及學生</u>：</p> <p>(一) <u>學校</u>：指公立各級學校、<u>軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校</u>。</p> <p>(二) <u>教師</u>：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行</p>	<p>第二條 本法用詞定義如下：</p> <p>一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。</p> <p>二、<u>學校</u>：指公立各級學校。</p> <p>三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</p> <p>四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：</p> <p>(一) 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、序文酌作修正。</p> <p>三、第二款修正為學校、教師、職員、工友及學生，其定義分列為各目並修正如下：</p> <p>(一) 將軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校納入本法適用範圍，爰修正現行第二款學校之定義並移列為第一目。學校之範圍，亦包括依據「科學園區設置管理條例」所設立之學校，併予敘明。</p> <p>(二) 將校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第九條第二項規定教師、職員、工友、學生定義提升至本法位階，並將實習場域之實習指導人員納入教師定義，學生事務創新人員</p>

<p><u>教學或研究之人員。</u></p> <p>(三) <u>職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。</u></p> <p>(四) <u>學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。</u></p> <p>三、<u>校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：</u></p> <p>(一) <u>性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</u></p> <p>(二) <u>性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：</u></p> <p>1. <u>以明示或暗示之</u></p>	<p>(二) <u>以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。</u></p> <p>五、<u>性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。</u></p> <p>六、<u>性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。</u></p> <p>七、<u>校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。</u></p>	<p>納入職員、工友定義，及將職員、工友、學生定義包括其他經中央主管機關指定者，爰增列為第二目至第四目。</p> <p>四、<u>第七款移列為第三款，並修正為校園性別事件，另將現行第三款至第五款移列為第三款第一目至第三目，並修正如下：</u></p> <p>(一) <u>第三款第二目之性騷擾定義，參考跟蹤騷擾防制法第三條所定「跟蹤騷擾行為」之定義，將性騷擾定義中「具有性意味或性別歧視」修正為「與性或性別有關」。</u></p> <p>(二) <u>考量未成年學生心智尚未成熟，學校有義務保障其友善成長環境，杜絕學校校長、教職員工與未成年學生發展親密關係，或校長、教職員工利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生</u></p>
--	--	---

方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

2. 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

(三) 性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

(四) 校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關

工作機會時，具有「權力不對等」之情形，渠等與學生在與性或性別有關之人際互動上，自應遵守專業倫理，不得與學生發展有違專業倫理之關係，爰參照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第七條第一項規定，增訂第四目。

(三) 校長及教職員工應遵守與性或性別有關之專業倫理事項，由中央主管機關於修正條文第二十一條第一項授權訂定之校園性別事件防治準則定明。

五、第六款移列第四款，並酌作文字修正。

<p><u>之人際互動上，</u> <u>發展有違專業</u> <u>倫理之關係。</u></p> <p><u>四、性別認同</u>：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。</p>		
<p>第四條 中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：</p> <p>一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。</p> <p>二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。</p> <p>三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。</p> <p>四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。</p> <p>五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。</p> <p>六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。</p>	<p>第四條 中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：</p> <p>一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。</p> <p>二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。</p> <p>三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。</p> <p>四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。</p> <p>五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。</p> <p>六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。</p>	<p>本條未修正。</p>

<p>七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。</p> <p>八、其他關於全國性之性別平等教育事務。</p>	<p>七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。</p> <p>八、其他關於全國性之性別平等教育事務。</p>	
<p>第五條 直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：</p> <p>一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。</p> <p>二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。</p> <p>三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。</p> <p>四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。</p> <p>五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。</p> <p>六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。</p>	<p>第五條 直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：</p> <p>一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。</p> <p>二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。</p> <p>三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。</p> <p>四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。</p> <p>五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。</p> <p>六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。</p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、審酌軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之性質及其主管機關之權責，增訂第二項，定明該等學校之主管機關應設性別平等教育委員會及其任務。</p>

<p>七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。</p> <p>八、其他關於地方之性別平等教育事務。</p> <p><u>軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：</u></p> <p><u>一、提供相關資源，協助所主管學校落實性別平等教育之實施及發展。</u></p> <p><u>二、督導考核所主管學校性別平等教育相關工作之實施。</u></p> <p><u>三、前條第五款、第六款及其他關於所主管學校之性別平等教育事務。</u></p>	<p>七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。</p> <p>八、其他關於地方之性別平等教育事務。</p>	
<p>第六條 學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：</p> <p>一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。</p> <p>二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。</p> <p>三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。</p> <p>四、研擬性別平等教</p>	<p>第六條 學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：</p> <p>一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。</p> <p>二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。</p> <p>三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。</p> <p>四、研擬性別平等教</p>	<p>一、第四款配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>二、其餘未修正。</p> <p>三、第一款規定學校性別平等教育委員會統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果，有鑑於大學法第三十八條規定，提供大專院校與政府機關、事業機關、民間團體、學術研究機構等單位辦理產學合</p>



<p>育實施與校園<u>性別事件</u>之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。</p> <p>五、調查及處理與本法有關之案件。</p> <p>六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。</p> <p>七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。</p> <p>八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。</p>	<p>育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。</p> <p>五、調查及處理與本法有關之案件。</p> <p>六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。</p> <p>七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。</p> <p>八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。</p>	<p>作，爰學校性別平等教育委員會統整相關資源亦應包括實習場域，併予敘明。</p>
<p>第七條 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，<u>委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為</u>，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表、<u>學生代表</u>及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。</p> <p>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委</p>	<p>第七條 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。</p> <p>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、修正第一項：</p> <p>(一)中央主管機關之性別平等教育委員會之委員應具有性別平等意識且不得有違反性別平等之行為。</p> <p>(二)為確保性別平等教育委員會於性別平等教育相關議題之決策過程中之學生參與權利，以符合兒童權利公約之精神並保障其表意權，爰增列學生代表。</p> <p>二、中央主管機關性別平等教育委員會委員之資格、任期、解聘事由、解聘程序，亦應於授權中央主管機關訂定之辦法</p>

<p><u>員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之辦法</u>，由中央主管機關定之。</p>		<p>定明，爰修正第二項。</p>
<p>第八條 直轄市、縣(市)主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣(市)首長為主任委員，<u>委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為</u>，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者、民間團體代表、<u>學生代表及實務工作者之委員合計</u>，應占委員總數三分之一以上。</p> <p>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、<u>委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則</u>，由中央主管機關定之；直轄市、縣(市)主管機關應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關自治法規。</p> <p><u>軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校主管機關之性別平等教育</u></p>	<p>第八條 直轄市、縣(市)主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣(市)首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。</p> <p>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由<u>直轄市、縣(市)主管機關</u>定之。</p>	<p>一、修正第一項，理由同前條說明一。</p> <p>二、直轄市、縣(市)主管機關性別平等教育委員會委員之組織、任期、解聘事由、解聘程序、會議相關事項由中央主管機關訂定準則，並由直轄市、縣(市)主管機關依中央主管機關所訂準則，訂定其所設性別平等教育委員會之自治法規，爰修正第二項。</p> <p>三、審酌軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之數量、教育性質及其主管機關之行政管理方式等因素，爰增訂第三項及第四項，定明該等學校主管機關所設性別平等教育委員會之委員會人數、組成方式、開會頻率，並將組織、委員資格、會議、得委任所屬機關辦理之事項及其他相關事項之辦法，授權由學校主管機關定</p>

<p><u>委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以學校主管機關首長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者之委員，應占委員總數二分之一以上。</u></p> <p><u>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序、得委任所屬機關辦理之事項及其他相關事項之辦法，由學校主管機關定之。</u></p>		<p>之。</p>
<p>第九條 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，<u>委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為</u>，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。</p>	<p>第九條 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。</p>	<p>一、修正第一項，理由同第七條說明一。</p> <p>二、學校性別平等教育委員會委員之組織、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序、會議及其他相關事項由中央主管機關訂定準則，並由學校依中央主管機關所訂準則，訂定其所設性別平等教育委員會之學校章則，爰修正第</p>

<p>前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、<u>委員資格、任期、解聘事由、解聘程序</u>及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；學校應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關規定。</p>	<p>前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。</p>	<p>二項。</p>
<p>第十條 主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。</p>	<p>第十條 <u>中央、直轄市、縣(市)</u>主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。</p>	<p>配合修正條文第二條第一項及第二項已定明主管機關，爰酌修文字。</p>
<p>第十一條 主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。</p>	<p>第十一條 主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第二章 <u>學習環境及資源</u></p>	<p>第二章 <u>學習環境與資源</u></p>	<p>章名酌作文字修正。</p>
<p>第十二條 學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。</p> <p>學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。</p>	<p>第十二條 學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。</p> <p>學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。</p>	<p>本條未修正。</p>

<p>第十三條 學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。</p>	<p>第十三條 學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十四條 學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。</p> <p>學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。</p>	<p>第十四條 學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。</p> <p>學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十五條 學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。</p>	<p>第十四條之一 學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p>第十六條 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。</p>	<p>第十五條 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p>第十七條 學校之考績</p>	<p>第十六條 學校之考績</p>	<p>一、條次變更。</p>

<p>委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。</p>	<p>委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及<u>中央與直轄市、縣(市)</u>主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。</p> <p><u>學校或主管機關相關組織未符合前項規定者，應自本法施行之日起一年內完成改組。</u></p>	<p>二、修正條文第二條第一項及第二項已明定主管機關，爰配合酌修第一項文字，列為修正條文。</p> <p>三、本法係於九十三年六月二十三日公布施行，現行第二項所定期間已經過，無保留必要，爰予刪除。</p>
<p>第三章 課程、教材及教學</p>	<p>第三章 課程、教材與教學</p>	<p>章名酌作文字修正。</p>
<p>第十八條 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。</p> <p>國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。</p> <p>高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。</p> <p>大專校院應廣開性別研究相關課程。</p> <p>學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。</p>	<p>第十七條 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。</p> <p>國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。</p> <p>高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。</p> <p>大專校院應廣開性別研究相關課程。</p> <p>學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p>第十九條 學校教材之</p>	<p>第十八條 學校教材之</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>

<p>編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。</p>	<p>編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。</p>	
<p>第二十條 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。</p> <p>教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。</p>	<p>第十九條 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。</p> <p>教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p>第四章 校園性別事件之防治</p>	<p>第四章 校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治</p>	<p>章名配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p>
<p>第二十一條 為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、<u>校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。</u></p> <p>學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；<u>高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。</u></p> <p>學校應積極推動校園性別事件之防治</p>	<p>第二十條 為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、<u>校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。</u></p> <p>學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項配合修正條文第三條第三款修正用詞，準則內容增列校內外教學與活動及人際關係，並應明定校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項及主動迴避陳報事項。</p> <p>三、修正條文第二項，為使高級中等以上學校對師生親密關係發展之標準一致，避免過往未納入規範或執行之問題以及不公平之爭論，爰增列高級中等以上學校應依前項規定訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周</p>

<p><u>教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。</u></p>		<p>知。</p> <p>四、為彰顯第三章課程、教材及教學內容之重要性，強化校園性別事件防治，學校應將修正條文第十八條及第十九條納入每年定期舉辦之校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治評鑑之項目，將校園性侵害性騷擾或性霸凌事件防治準則第二條第一款規定提升至法律位階，爰增訂第三項。</p>
<p><u>第二十二條</u> 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即<u>通報</u>學校防治規定所定學校權責人員，<u>並由學校權責人員依下列規定辦理</u>，至遲不得超過二十四小時：</p> <p><u>一、向學校主管機關通報。</u></p> <p><u>二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣(市)社政主管機關通報。</u></p> <p>學校校長、教師、職員或工友不得偽造、</p>	<p><u>第二十一條</u> 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，<u>除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣(市)主管機關通報</u>，至遲不得超過二十四小時。</p> <p>學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。</p> <p>學校或主管機關</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項修正如下：</p> <p>(一) 配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>(二) 現行規定「向學校通報」，有造成學校權責人員誤認僅向學校通報即可之疑義，爰參酌校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第十六條第一項規定，分款定明學校權責人員應分別依本條及其他法律規定(如性侵害犯罪防治法第八條、兒童及少年福利與權益保障法第五十三條、身心障礙者權</p>



<p>變造、湮滅或隱匿他人所犯校園<u>性別</u>事件之證據。</p> <p>學校或主管機關處理校園<u>性別</u>事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。</p>	<p>處理校園<u>性侵害、性騷擾或性霸凌</u>事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。</p>	<p>益保障法第七十六條或其他相關法律)通報學校主管機關及當地直轄市、縣(市)社政主管機關，避免學校通報權責人員因不諳法規而有延遲通報致受裁罰之情事。</p> <p>(三) 軍事學校及預備學校、警察各級學校、少年矯正學校若發生校園性別事件，應依第四章及第五章辦理校園性別事件通報、調查及救濟等程序，並由學校主管機關對違法行為予以裁罰，併予說明。</p> <p>三、第二項及第三項配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p>
<p>第<u>二十三</u>條 學校或主管機關調查處理校園<u>性別</u>事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。</p> <p>當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共</p>	<p>第<u>二十二</u>條 學校或主管機關調查處理校園<u>性侵害、性騷擾或性霸凌</u>事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。</p> <p>當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>三、第二項未修正。</p>

<p>安全之考量者外，應予保密。</p>	<p>安全之考量者外，應予保密。</p>	
<p><u>第二十四條</u> 學校或主管機關於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為。</p>	<p><u>第二十三條</u> 學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。</p>	<p>一、條次變更，並配合修正條文第三條第三款修正用詞。 二、學校或主管機關除應採取必要處置外，自不得運用不對等之權力與地位對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為，爰增訂後段規定。</p>
<p><u>第二十五條</u> 學校或主管機關處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，並依其需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。</p> <p>前項心理諮商與輔導、保護措施、法律協助或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。</p> <p>學生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被</p>	<p><u>第二十四條</u> 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。</p> <p>前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。</p>	<p>一、條次變更。 二、第一項修正如下： （一）配合修正條文第三條第三款修正用詞。 （二）考量學校或主管機關處理校園性別事件，基於教育目的，宜將當事人得主張之權益及各種救濟，同時告知當事人及其法定代理人，爰將「或」修正為「及」。 （三）因應實務上法定代理人因特殊事由，不能或難以行使親權或監護權（如有行方不明、入監服刑、家暴等情事），須由當事人之實際照顧者協助當事人主張權益或提起救濟，</p>

害人，而非屬本法適用範圍者，學生所屬學校得準用前二項規定辦理。

爰參考特殊教育法第六條第四項及第二十四條第二項之體例，增列告知實際照顧者之規定。告知實際照顧者之情形包括但不限於以下態樣：一、父母失蹤，經向警察機關報案協尋未獲，達六個月以上。二、父母受一年以上有期徒刑或拘束人身自由之保安處分一年以上之宣告，且在執行中。三、經遭受父母之家庭暴力或其他變故。

(四) 對於實際照顧者之認定，參照孩童家庭防疫補貼之作法，得由實際照顧者檢具學生之戶籍謄本影本或戶口名簿影本、個人之國民身分證影本或居留證影本，及足以證明個人為學生實際照顧者之文件或切結書，並送學生就讀之學校認定。

(五) 另增訂學校或主管機關應依當事人需求提供心理諮商與輔導等不

		<p>同類型之專業服務，並增訂保護協助措施包括法律協助及社會福利資源轉介服務，以茲明確。</p> <p>三、第二項配合第一項之修正，增列「諮商」、「法律協助」。</p> <p>四、考量非屬本法所規範之性侵害、性騷擾或性霸凌事件及調查完成前之疑似案件，被害人為學生者，其所屬學校仍得依學生輔導法規定，由相關專業輔導人員提供學生心理評估、輔導諮商及資源轉介服務等相關協助，以積極回應學生輔導需求，加強提供學生必要之協助，爰增訂第三項。</p>
<p><u>第二十六條</u> 校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。</p> <p>學校、主管機關或其他權責機關為<u>校園性別事件</u>之懲處時，應命行為人接受心理諮</p>	<p><u>第二十五條</u> 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。</p> <p>學校、主管機關或其他權責機關為<u>性騷擾或性霸凌事件</u>之懲</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>三、第二項修正如下：  (一) 現行第二項僅列性騷擾或性霸凌事件，不列性侵害事件，係考量性侵害事件行為人如為教師或教職員工，即應離開學校，而未慮及尚有性侵害事件行為</p>

<p><u>商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：</u></p> <p>一、<u>經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。</u></p> <p>二、<u>接受八小時之性別平等教育相關課程。</u></p> <p>三、<u>其他符合教育目的之措施。</u></p> <p>前項心理諮商與輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員為之。</p> <p><u>校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。</u></p> <p>第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意</p>	<p>處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：</p> <p>一、<u>經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。</u></p> <p>二、<u>接受八小時之性別平等教育相關課程。</u></p> <p>三、<u>其他符合教育目的之措施。</u></p> <p>前項心理輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。</p> <p><u>校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。</u></p> <p>第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。</p> <p>第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。</p>	<p>人為學生之情形，爰配合修正條文第三條第三款規定，將校園性別事件之各行為類型皆納入本項規定適用範圍。學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導處置，以符合性別平等教育法，厚植並建立性別平等之教育資源與環境之立法目的。另配合修正條文第二十五條修正用語。</p> <p>(二) 行為人有性侵害行為，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為，經學校予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係者，因已離開教育現場而無聘約、任用關係、契約關係或運用關係，學校確有難以督導其依規定完成心理輔導之困境，爰於序文</p>
--	---	---

見之機會。

第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

第二項第一款之處置，當事人均為學生時，學校得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。

增訂但書，將應命行為人接受心理輔導之處置規定，予以排除上開行為人。

(三) 第一款增加實際照顧者理由同前條說明二、(三)、(四)。又為確保兒童及少年權益符合兒童權利公約規定，參考精神衛生法第四十四條第四項規定，增訂法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。

四、第三項配合修正條文第二十五條修正用語，另本項係規範得委請執行心理輔導之專業人員，因律師係法律專業人員，不具心理輔導專業，為利實務運作，爰予刪除。

五、第四項配合修正條文第三條第三款第四目規定，增訂「校長或教職員工違反性或性別有關之專業倫理」之行為類型。

六、第五項及第六項未

		<p>修正。</p> <p>七、就第二項第一款所定處置之執行，參考校園霸凌防制準則第四條第一項第六款規定，學校得善用修復式正義之概念與技巧或其他輔導策略，促進當事人間修復關係，以符合人本精神及善意溝通原則，爰增訂第七項。</p>
<p><u>第二十七條</u> 學校或主管機關調查校園<u>性別</u>事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p>	<p><u>第二十六條</u> 學校或主管機關調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、配合修正條文第三條第三款修正用詞，並增列校園性別事件處理完成後，經實際照顧者同意得予公布，其理由同修正條文第二十五條說明二、(三)、(四)。</p>
<p><u>第二十八條</u> 學校或主管機關應建立校園<u>性別</u>事件之檔案資料。</p> <p>行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。</p> <p>行為人為學生以外者，轉至其他學校服</p>	<p><u>第二十七條</u> 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料。</p> <p>行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>三、第二項至第四項未修正。</p> <p>四、第五項修正所引條次。</p>

<p>務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。</p> <p>接獲前二項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p> <p>第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十二條第一項所定防治準則定之。</p>	<p>行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。</p> <p>接獲前二項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p> <p>第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十條第一項所定防治準則定之。</p>	
<p>第二十九條 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：</p> <p>一、有性侵害行為，或有<u>終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為。</u></p>	<p>第二十七條之一 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：</p> <p>一、有性侵害行為，或有<u>情節重大之性騷擾或性霸凌行為。</u></p> <p>二、有性騷擾或性霸凌行為，<u>非屬情節重大</u>，而有必要予以解聘、免職、終止</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項修正如下：</p> <p>(一) 配合修正條文第三條第三款修正，於各款增訂「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理」行為樣態。</p> <p>(二) 現行第一款及第二款規定就性騷擾或性霸凌行為，係以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且區分「是否屬情節</p>



<p>二、<u>有性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理</u>行為，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。</p> <p>有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。</p> <p>非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有<u>終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例</u>之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘</p>	<p>契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。</p> <p>有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。</p> <p>非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有<u>情節重大</u>之性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬<u>情節重大</u>之性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經</p>	<p>重大」而為分別規定。惟一百零八年六月五日修正公布之教師法第十四條及第十五條規定，就教師有性騷擾或性霸凌行為，已修正為區分「應予解聘，且終身不得聘任為教師」、「應予解聘，且一年至四年不得聘任為教師」之情形，爰配合上開規定，修正第一款及第二款。</p> <p>(三) 學校或主管機關性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會仍需議決行為是否情節重大，建議有無不得聘任、任用、進用或運用，或有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，及終身或一至四年不得聘任、任用、進用或運用必要。</p> <p>三、第二項未修正。</p> <p>四、第三項修正理由同說明二、(一)、(二)。</p> <p>五、現行第四項至第九項，移列至修正條文第三十條。</p>
--	--	--

任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。

學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。

有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十條規定，受行政處罰者之資料庫。

前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第一項至第三項之人員適用教師法、教

	<p><u>育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。</u></p> <p><u>前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。</u></p>	
<p>第三十條 有前條各項情事者，主管機關及學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。</p> <p>學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第四項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、<u>校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用</u></p>	<p>第二十七條之一第四項至第九項 有前三項情事者，<u>各級主管機關及各級學校</u>應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。</p> <p>學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期</p>	<p>一、本條由現行第二十七條之一第四項至第九項移列。</p> <p>二、現行第二十七條之一第四項列為第一項，酌修文字。</p> <p>三、現行第二十七條之一第五項列為第二項，修正理由同前條說明二、(一)、(二)，並修正所引項次。</p> <p>四、現行第二十七條之一第六項列為第三項，配合性騷擾防治法修正所引條次，另增訂得使用中央勞工主管機關依性別平等工作法建立之性騷擾防治事件資料，至於介接</p>

<p>者，應定期查詢。</p> <p>主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十七條規定，受行政處罰者之資料，及<u>中央勞工主管機關依性別平等工作法建立性騷擾防治事件之資料</u>。</p> <p>前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>前條各項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用前四項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。</p> <p>前項以外人員，涉有前條第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。</p>	<p>查詢。</p> <p><u>各級主管機關</u>協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十條規定，受行政處罰者之資料庫。</p> <p>前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p><u>第一項至第三項</u>之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。</p> <p>前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。</p>	<p>使用資料之必要範圍，由相關主管機關依業務需求會商後定之，並酌修文字。</p> <p>五、現行第二十七條之一第七項列為第四項，內容未修正。</p> <p>六、現行第二十七條之一第八項及第九項列為第五項及第六項，並酌修文字。</p>
<p>第五章 申請調查及救濟</p>	<p>第五章 申請調查及救濟</p>	<p>章名未修正</p>

第三十一條 校園性別

事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者得以書面向行為人所屬學校申請調查。但行為人現為或曾為學校之校長時，應向學校主管機關申請調查。

任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。

第二十八條 學校違反

本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

- 一、條次變更。
- 二、申請調查時並應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，包括應告知被害人適用本法、性別工作平等法或性騷擾防治法之差異，並由其依意願選擇。
- 三、本法已設有申復之救濟程序，被害人或其法定代理人對於學校違反本法規定，應對之提起申復，如逾期提起申復或學校已做成申復決定之情形，仍得依現行第一項規定向學校所屬主管機關申請調查，無異架空申復制度之設計，故為避免架空申復制度，爰刪除現行第一項規定。另配合增訂修正條文第四十條，限於學校性別平等教育委員會未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義時等情事，主管機關始得例外介入監督，以避免發生救濟程序重複，甚或致生矛盾之疑慮，併予敘明。

		<p>四、現行第二項移列第一項，修正如下：</p> <p>(一) 配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>(二) 增列「實際照顧者」，理由同修正條文第二十五條說明二(三)、(四)。</p> <p>(三) 校園性別事件行為人現為或曾為校長者，審酌校長身分之權力及人際影響力較大，且為避免在現行規定下，主管機關藉由改變行為人身分之方式規避事件管轄責任，爰增訂本項但書，定明此類情形應向學校主管機關申請調查，由學校主管機關所設性別平等教育委員會調查處理，以查明校園性別事件真相，並提供被害人必要協助。</p> <p>(四) 倘行為人曾任不同直轄市、縣(市)之校長及教師，數個主管機關均有管轄權時，依行政程序法第十三條第一項規定，由受理在先之機關管</p>
--	--	---

		<p>轄，不能分別受理之先後者，由各該機關協議定之，不能協議或有統一管轄之必要時，由其共同上級機關指定管轄，併予敘明。</p> <p>五、現行第三項移列第二項，並酌作文字修正。</p> <p>六、參考現行性別工作平等法第三十六條規定，增訂第三項，定明學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。學校及主管機關並應依修正條文第二十五條第一項提供必要之保護措施或其他協助。</p>
<p>第三十二條 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人、<u>被害人</u>或檢舉人是否受理。</p> <p>學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：</p> <p>一、非屬本法所規定之事項者。</p> <p>二、申請人或檢舉人</p>	<p>第二十九條 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。</p> <p>學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：</p> <p>一、非屬本法所規定之事項者。</p> <p>二、申請人或檢舉人未具真實姓名。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、修正第一項及第四項，為使檢舉案中之被害人具當事人地位，被害人因故始終未提出申請調查或參加程序者，參照訴願法第十八條規定：「自然人、法人、非法人之團體或其他受行政處分之相對人及利害關係人得提起訴願」，並依行</p>

<p>未具真實姓名。</p> <p>三、同一事件已處理完畢者。</p> <p>前項不受理之書面通知，應敘明理由。</p> <p>申請人、<u>被害人</u>或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。</p>	<p>三、同一事件已處理完畢者。</p> <p>前項不受理之書面通知，應敘明理由。</p> <p>申請人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。</p>	<p>政程序法第一百條第一項規定：「書面之行政處分，應送達相對人及已知之利害關係人；書面以外之行政處分，應以其他適當方法通知或使其知悉」，仍請學校通知被害人處理結果及救濟權益。</p>
<p><u>第三十三條</u> 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>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，<u>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。</u>本法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，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。</p> <p>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</p>	<p><u>第三十條</u> 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>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。本法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，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。</p> <p>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，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，</p>	<p>一、條次變更。第一項未修正。</p> <p>二、為杜絕權勢性校園性別事件，周全對被害人之保護，倘行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組且成員應全部外聘，以健全調查機制，爰增訂第二項前段但書。</p> <p>三、第三項前段配合第三條第三款修正用詞，並由中央主管機關明定調查小組成員資格。</p> <p>四、現行第三項後段移列第四項，修正如下：</p> <p>(一) 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則一百零八年十二月二十四日修正增訂第二十三條第二款規定「被害人或其法</p>



<p>中具<u>校園性別事件</u>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，<u>成員資格由中央主管機關另定之。</u></p> <p><u>校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，不在此限。</u></p> <p>性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料，<u>不得規避、妨礙或拒絕。</u></p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。</p>	<p>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；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。</p> <p>性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。</p> <p><u>性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</u></p> <p><u>性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。</u></p>	<p>定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。」其修正理由係審酌衛生福利部及法務部處理性侵害案件均定有避免被害人二度傷害、相關保護及尊重被害人意願之法益及原則。為落實保護被害人及尊重被害人意願。爰將上開規定提升為法律位階，於本項但書定明校園性別事件管轄學校於調查程序中接獲被害人或其法定代理人或實際照顧者表達其顧慮且要求不得通知被害人現就讀學校時，經性別平等教育委員會認定無通知之必要，得不通知被害人現所屬學校派員參與調查。</p> <p>(二) 惟針對被害人之輔導及協助需要，校園性別事件管轄學校仍須妥適協助連結相關資源或逕予提供輔</p>
---	--	--

		<p>導資源，併予敘明。</p> <p>(三) 增加「實際照顧者」，理由同修正條文第二十五條說明二、(三)、(四)。</p> <p>五、現行第四項遞移為第五項，並定明行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，不得規避、妨礙或拒絕調查或提供相關資料。</p> <p>六、現行第五項遞移為第六項，內容未修正。</p> <p>七、現行第六項及第七項，移列至修正條文第三十四條。</p>
<p>第三十四條 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p> <p>性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。</p> <p><u>調查發現行為人於不同學校有發生疑似校園性別事件之虞，應就行為人發生疑似行為之時間、樣態等，通知其現職及曾服務之學校配合進行事件普查，被通知學校不得拒絕。</u></p>	<p>第三十條第六項及第七項 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p> <p>性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。</p>	<p>一、前兩項由現行第三十條第六項及第七項移列，內容未修正。</p> <p>二、為使特定行為人校園性別事件之調查處理，避免重複調查，學校於發現行為人疑似涉校園性別事件時，應就事件行為人發生疑似行為之時間、樣態等，請行為人曾服務之學校進行普查，以釐清其行為情節及被害學生人數等，爰增訂第三項。</p> <p>三、現行實務運作若不</p>

<p><u>調查發現同一行為人對不同被害人發生疑似校園性別事件時，得併案調查。</u></p>		<p>同事件有同一行為人，多採併案調查，為利實務運作，爰增訂第四項。</p>
<p>第三十五條 學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要者，得由學校主管機關調整或停止其職務。但校長為軍職人員者，依陸海空軍軍官士官任職條例及相關規定辦理。</p> <p>依前項規定停職之人員，其校園性別事件之調查結果未認定所涉行為屬實，或經認定所涉行為屬實但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依本法或其他法律申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。</p> <p>學校及主管機關於知悉校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員涉有校園性別事件，且依法辦理其停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職期間，不得</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、為強化學校校園性別事件防治並避免因有權勢之不對等關係，致影響校園性別事件之調查與相關人員職務之執行，爰增訂第一項本文，定明學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要，得由學校主管機關調整或停止其職務，以利調查之進行。另依陸海空軍軍官士官任職條例第九條第六款規定，軍官、士官於停職屆滿三個月者，即發生免職效果，與公務人員停職之性質不同，且部分軍事學校校長之調整及停職屬統帥權範疇，非學校主管機關可核定，爰增訂第一項但書，定明學校校長為軍職人員者，依陸海空軍軍官士官任職條例及相關規定辦理。</p>

<p>受理其退休(伍)或資遣案之申請。</p>		<p>三、學校校長停止其職務後，其所涉校園性別事件之調查結果未認定所涉行為屬實，或經認定所涉行為屬實但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘、不續聘之情形，得依法申請復職，以維護其權益。至停職期間之薪俸，參酌公務員懲戒法、公務人員俸給法、教師法、教師待遇條例等規定，補發其停職期間全部本俸(薪)、年功俸(薪)。又私立學校校長非教師法、教師待遇條例適用或準用對象，且其薪資由董事會決定，為期明確，依規定補發相當之給與，爰增訂第二項。</p> <p>四、參照「公務人員退休資遣撫卹法施行細則」第四十四條及「公立學校教職員退休資遣撫卹條例施行細則」第四十六條之規定，規範涉有校園性別事件之人退休(伍)或資遣案，學校必須審酌教職員、公務員或軍職人員之停聘、解聘、不</p>
-------------------------	--	--

		<p>續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職等情形後，作成相關人事行政行為，始可決定是否同意退休（伍）或資遣案，俾利調查程序順利進行，以及避免事後因為法律關係變動，產生須追討退休（伍）金之情形，爰增訂第三項。</p>
<p><u>第三十六條</u> 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、<u>被害人</u>、<u>檢舉人</u>及行為人。</p> <p>性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。</p> <p>學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、<u>被害人</u>、<u>檢舉人</u>及行為人。</p>	<p><u>第三十一條</u> 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、<u>檢舉人</u>及行為人。</p> <p>性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。</p> <p>學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、<u>檢舉人</u>及行為人。</p> <p>學校或主管機關為前項議處前，得要求</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、修正第一項及第三項，修正理由同修正條文第三十二條說明二。</p>

<p>學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。</p>	<p>性別平等教育委員會之代表列席說明。</p>	
<p><u>第三十七條</u> 申請人、被害人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。</p> <p>前項申復以一次為限。</p> <p>學校或主管機關經申復審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查；屬依第一項但書向主管機關申復者，應限期於四十日內完成調查。</p> <p>主管機關經依第一項但書申復審議結果發現，學校之處理結果，有違法或不當，必要時，得依所設性別平等教育委員會之處理建議，對學校之處理結果，逕行改核或敘明理由交回學校依法處理，並追究相關人員責任。</p>	<p><u>第三十二條</u> 申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。</p> <p>前項申復以一次為限。</p> <p>學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、修正第一項，使申復管道更為友善，降低被害人對學校處理申復之不信任感，說明如下：</p> <p>(一) 增加被害人得提申復。</p> <p>(二) 將提起申復之期限，由二十日延長為三十日。</p> <p>(三) 增加但書，行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得選擇逕向主管機關申復，由主管機關受理申復。</p> <p>(四) 原對學校申復不服，依法提起校內學生申訴，再向主管機關提起再申訴。學生若選擇依修正條文第三十七條第一項但書，向主管再申訴之主管機關申復，旨在取得主管機關直接審查原處理結果是否適法，與經由學校申復後，再經學校學生申訴後，才能向主管機關提再申訴之</p>

		<p>救濟管轄層級相當。倘學生對主管機關所做之申復決定不服，其申復決定性質倘有屬於行政處分性質者，自得依法提起訴願或行政訴訟。</p> <p>(五) 申復審議會議進行時，得視需要給予申復人、被害人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。</p> <p>三、修正第三項，說明如下：</p> <p>(一) 定明本項係適用於學校或主管機關經申復審議結果，發現有重大瑕疵等情形。</p> <p>(二) 配合第一項修正，增列後段規定，屬依第一項但書，經申復審議結果要求重組調查小組時，應限四十日內完成調查，以避免程序過於冗長，對被害人造成煎熬或二次傷害。</p> <p>四、增訂第四項，依校園性侵害性騷擾性霸凌防治準則第三十一條規定，主管機關接獲申復後，應即組</p>
--	--	---

		<p>成審議小組處理，成員包括性平專家學者、法律專業人員三或五人。主管機關依修正條文第三十七條第一項但書受理申復，申復審議小組經申復審議結果，認有逕行改核之必要性，得提經所設性別平等教育委員會審議後，由主管機關依所設性平會之處理建議，逕行改核。相關運作細節與規範，將納入上開準則研修。</p>
<p><u>第三十八條</u> 性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。</p>	<p><u>第三十三條</u> 性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p><u>第三十九條</u> 申請人、<u>被害人</u>或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟。<u>但法律別有規定者，從其規定：</u></p> <p>一、學校校長、教師：依<u>教師法</u>或<u>相關法規</u>之規定。</p> <p>二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國</p>	<p><u>第三十四條</u> 申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：</p> <p>一、<u>公私立</u>學校校長、教師：依<u>教師法</u>之規定。</p> <p>二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、現行條文列為第一項，修正如下：</p> <p>(一) 增加被害人，理由同修正條文第三十二條說明二。</p> <p>(二) 依法務部矯正署一百零九年十一月二日法矯署綜字第一〇九〇一八四四四〇〇號函意旨，為保障矯正機關收容少年申訴權益，於法務</p>



<p>國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。</p> <p>三、學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。</p> <p><u>前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。</u></p>	<p>前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。</p> <p><u>三、私立學校職員：依性別工作平等法之規定。</u></p> <p><u>四、公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。</u></p> <p>五、<u>公私立學校學生</u>：依規定向所屬學校提起申訴。</p>	<p>部研議之少年矯正機關收容處遇實施條例草案成立法程序前，少年受刑人、感化教育少年申訴制度準用監獄行刑法申訴相關規定。又監獄行刑法第九十三條已明定提起申訴之不變期間，爰增訂序文但書規定。</p> <p>(三) 序文所定對申復結果不服，指申請人或行為人對修正條文第三十六條第三項處理結果不服，經提起申復，仍不服申復結果者。</p> <p>(四) 第一款配合修正條文第三條第二款第一目，酌作文字修正。又因應中央警察大學及臺灣警察專科學校校長係依公務人員任用法及警察人員人事條例任用，爰此類人員對申復結果不服，自得依公務人員保障法相關規定提起救濟；教師則得依教師法相關規定提起救濟。軍事學校及預備學校</p>
---	--	--

之教師包括軍職及一般教師，各校校長為軍職人員，其救濟程序分別依訴願法及國軍官兵權益保障會審議要點等規定辦理，爰於本款增訂「或相關法規」等文字。

(五) 考量各該行政法規對私立學校職員、公私立學校工友等各類人員救濟規定不一，即按其身分及事件性質，依相關法律規定於法定期限內，向該管機關提起申訴，爰刪除現行第三款及第四款。

(六) 現行第五款移列第三款，配合修正條文第三條第二款第一目，酌作文字修正。另依國民教育法、高級中等教育法、專科學校法及大學法規定，學生申訴受理範圍，係針對學校之懲處、其他措施或決議，違法或不當致損害其權益者。申請人或被害人依修正條文第三十七條第一項但書逕向主管機關

		<p>申訴者，主管機關之申復決定，不屬於學校之懲處、其他措施或決議，固非學生申訴之適用範圍。另依前開法務部矯正署一百零九年十一月二日函意旨，為保障矯正機關收容少年申訴權益，於法務部研議之少年矯正機關收容處遇實施條例草案完成立法程序前，少年受刑人、感化教育少年申訴制度準用監獄行刑法申訴相關規定。少年矯正學校學生依少年矯正學校相關法規向所屬學校提起申訴，併予敘明。</p> <p>三、為避免修正條文第三十六條第三項處理結果之「申復」與「申訴」同時進行，致生申復決定及申訴決定對於事實認定有矛盾之情形，爰增訂第二項，定明第一項之救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。</p> <p>四、原對學校申復不服，依法提起校內學生申訴，再向主管機關</p>
--	--	--

		<p>提起再申訴。學生若選擇依第三十七條第一項但書，向主管再申訴之主管機關申復，旨在取得主管機關直接審查原處理結果是否適法，與經由學校申復後，再經學校學生申訴後，才能向主管機關提再申訴之救濟管轄層級相當。倘學生對主管機關所做之申復決定不服，其申復決定性質倘有屬於行政處分性質者，自得依法提起訴願或行政訴訟。</p> <p>五、性別平等教育法第三十九條規定，申請人、被害人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依有關規定提起救濟。另為簡化生對生校園性別事件救濟之程序，教育部將檢討國民教育法、高級中等教育法等相關法規，簡化學生申訴之程序。</p>
<p>第四十條 學校主管機關關於學校調查處理校園性別事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予以</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、將校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十七條第三項規定提升至法律位階，爰</p>

<p>糾正。</p> <p>學校主管機關認學校性別平等教育委員會未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義時，於學校申復程序完成前發現，應敘明理由，通知學校於申復程序中合併處理；未及於申復程序中合併處理，或屆申復期限未提出申復，應敘明理由，限期交回學校性別平等教育委員會審議。</p> <p>主管機關依前項規定交回學校性別平等教育委員會審議後，學校性別平等教育委員會屆期未依法審議、審議結果仍有違法或不當之虞者，主管機關得敘明理由逕行提交所設性別平等教育委員會審議，其決議視同學校性別平等教育委員會之決議。</p> <p>有前項情事之學校，經主管機關審議認有違失者，主管機關應納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核之依據，並追究相關人員責任。</p>		<p>訂定第一項。又本項所定「處理」，包括學校對校園性別事件之所有調查程序、教育處置及相關作為，併予說明。</p> <p>三、就學校性別平等教育委員會有未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義之情形，定明主管機關之監督機制，爰訂定第二項。</p> <p>四、主管機關依第二項規定將事件交回學校性別平等教育委員會審議後，學校性別平等教育委員會屆期未依法審議、審議結果仍有違法或不當之虞者，主管機關得敘明理由逕行提交所設性別平等教育委員會審議，其決議視同學校性別平等教育委員會之決議，以保障當事人權益，爰訂定第三項。</p> <p>五、主管機關就辦理校園性別事件有違失之學校，應將該違失情事納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核之依據，並追究相關人員責任，爰訂定第四項。</p>
--	--	---

<p><u>第四十一條</u> 學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。</p> <p>法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。</p>	<p><u>第三十五條</u> 學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。</p> <p>法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p><u>第四十二條</u> 校園性別事件之行為人為學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任。</p> <p>前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。</p> <p>依前二項規定負損害賠償責任，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金；行為人為校長者，得酌定損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為保護學生權益，定明校園性別事件之行為人為學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，應由該行為人負損害賠償責任，爰訂定第一項。</p> <p>三、被害人之損害為非財產上損害，或其名譽受侵害者，得分別請求賠償相當之金額或回復名譽之適當處分，爰訂定第二項。</p> <p>四、考量前二項情形，造成被害人身心創傷，為保障被害人並嚇阻校園性別事件，宜建立懲罰性賠償金，爰訂定第三項，定明被害人得請求損害額一定倍數之懲罰性賠償金。至於請求權之行使，依民法及民事訴訟法相關規定辦理，併予說明。</p>

第六章 罰則	第六章 罰則	章名未修正
<p><b>第四十三條</b> 學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：</p> <p>一、<u>無正當理由</u>，違反第二十二條第一項規定，未於二十四小時內，向學校<u>權責人員或學校主管機關</u>通報。</p> <p>二、違反第二十二條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、<u>校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據</u>。</p> <p>學校違反第二十二條第三項、第二十三條第二項、<u>第二十四條後段、第二十七條但書、第二十八條第四項或第三十一條第三項</u>規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。</p> <p>學校違反第十三條、第十四條、<u>第十五條、第十七條或第二十二條第二項</u>規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</p> <p>行為人違反第二十六條第六項不配合</p>	<p><b>第三十六條</b> 學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校<u>及當地直轄市、縣(市)主管機關</u>通報。</p> <p>二、違反第二十一條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。</p> <p>學校違反第二十一條第三項、<u>第二十二條第二項或第二十七條第四項</u>規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。</p> <p>學校違反第十三條、第十四條、<u>第十四條之一、第十六條或第二十條第二項</u>規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</p> <p>行為人違反第二十五條第六項不配合執行，或第三十條第四項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項修正如下：</p> <p>(一)第一款配合修正條文第二十二條第一項規定，修正所引條次。又兒童及少年福利與權益保障法第一百條已明定教育人員未向直轄市、縣(市)社政主管機關通報之行政罰，爰刪除未向當地直轄市、縣(市)主管機關進行社政通報之罰則規定，並參考該條規定，增訂「無正當理由」為裁罰要件。</p> <p>(二)配合修正條文第二十二條第二項規定，修正第二款。</p> <p>三、第二項至第五項依本次修正條文，修正所引條項次，並考量修正條文第二十四條後段、修正條文第二十七條但書及修正條文第三十一條第三項，規範不得對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為、涉及對學生或揭弊者之權益保護，爰增列</p>

<p>執行<u>第二項序文、第二款、第三款之處置</u>，或<u>第三十三條第五項</u>不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。</p> <p>學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依<u>第二十六條第一項、第二項序文、第二款、第三款</u>或第六項規定，執行行為人<u>第二十六條第二項第一款</u>以外之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。</p>	<p>罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。</p> <p>學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依<u>第二十五條第一項、第二項</u>或第六項規定，執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。</p>	<p>之。</p> <p>四、為符合憲法法庭一百十一年憲判字第二號判決有關命加害人道歉與憲法保障言論自由、思想自由之意旨有違之見解，明定行為人不配合執行學校或主管機關依<u>第二十六條第二項第一項</u>命向被害人道歉之處置，及學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未採取必要措施確保行為人依修正條文<u>第二十六條第二項第一款</u>規定向被害人道歉，皆不予處罰，爰修正第四項及第五項。</p>
<p><u>第四十四條</u> 學校校長、教師、職員或工友違反<u>第二十二條第一項</u>所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，<u>經學校或有關機關查證屬實者</u>，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關</p>	<p><u>第三十六之一條</u> 學校校長、教師、職員或工友違反<u>第二十一條第一項</u>所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項修正所引條次，並參考教師法第十四條第一項第八款規定酌修文字，並增列終止契約關係或終止運用關係。</p> <p>三、對於違反<u>第二十二條第二項</u>規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與</p>



<p>係。</p> <p><u>學校校長、教師、職員或工友，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理之證據，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。</u></p> <p>學校或主管機關對違反前二項規定之人員，應依法告發。</p>	<p>學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。</p>	<p>性或性別有關之專業倫理事件之證據者，加重其懲處，倘經學校或有關機關查證屬實，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係者，應依相關規定辦理，有關於有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要之參考基準認定，於校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則另定之。</p> <p>四、第二項移列至第三項並酌修文字。</p>
<p>第七章 附則</p>	<p>第七章 附則</p>	<p>章名未修正</p>
<p>第四十五條 性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條之規定，於本法所定校園性別事件，適用之。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、定明性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條之規定，於本法所定校園性別事件亦有適用。</p>
<p>第四十六條 本法中華民國○年○月○日修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、本次修正條文有關校園性別事件之調查處理程序，其規定較為友善及周延，爰定明於本次修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均適用修正施行後之程序規定終結之，</p>

		但於修正施行前已進行之程序，其效力不受影響，以兼顧法安定性及程序經濟。
第四十七條 本法施行細則，由中央主管機關定之。	第三十七條 本法施行細則，由中央主管機關定之。	條次變更，內容未修正。
第四十八條 本法施行日期，除第二條第二項、第三條第二款、第三款第四目、第五條第二項、第七條至第九條、 <u>第二十一條</u> 、第二十九條、第三十條、 <u>第三十三條第二項前段</u> 、 <u>但書</u> 、 <u>第三項</u> 、 <u>第三十七條</u> 、 <u>第四十條</u> 、 <u>第四十四條</u> 自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。	第三十八條 本法施行日期，除 <u>中華民國一百年六月七日修正之條文</u> ， <u>由行政院定之外</u> ，自公布日施行。	一、條次變更。 二、考量本次修正條文所涉部分業務，尚須時間辦理相關準備工作及宣導，爰明定本次修正條文，除本條除書所列條文自一百十三年三月八日施行外，其餘條文自公布日施行。