

條文	說明
<p>第一章 總 則</p>	<p>章名</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>本法未規定者，適用其他法律之規定。</p>	<p>按憲法第七條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」，次按憲法增修條文第十條第六項規定：「國家應維護婦女之人格尊嚴、保障婦女之人身安全、消除性別歧視、促進兩性地位之實質平等。」，為落實上開憲法規定意旨，並厚植性別平等教育之資源與環境，提昇教育本質與內涵，建設性別平等之公民社會，爰制定本法。</p>
<p>第二條 本法用詞定義如下：</p> <p>一、性別平等教育：指以教育方式消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。</p> <p>二、學校：指公私立各級學校。</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>（二）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。</p> <p>五、校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件</p>	<p>一、明定本法之用詞定義。</p> <p>二、所謂實質平等，於學理上係指性質相同，諸如男女兩性都是人類，人性尊嚴均應受到尊重；而男女兩性性質之不相同，係指於生理上之不同，如女性會懷孕、生育、哺乳，而男性於生理上則無法勝任此一工作。又男女可能因為歷史或文化社會因素而有不同性質，例如女性由於歷史傳統因素，對參與政治或社會公共事務較缺乏經驗。以上男女間之差異應受到尊重，且應受到實質平等之對待，其資源與機會應受到相同之保障。</p> <p>三、第二款係說明本法所謂之學校為公私立各級學校。</p> <p>四、第三款及第四款分別對性侵害及性騷擾為定義。由於性侵害犯罪防治法已對性侵害為定義，為免歧異，故本法對性侵害之定義與該法相同；性騷擾定義中所謂不受歡迎且具有性意味之言語或行為，係指被害人所不喜歡而與性有關之接觸，如，撫摸頭髮或肩膀、提出要求發生性行為或服務、性意味之言語或行為如三字經、黃色笑話、取笑異性身材、展示色情圖片、暴露狂等；性別歧視係指基於</p>

<p>之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。</p>	<p>性別、性別特質、性取向所為而含有歧視之行為。至校園性侵害或性騷擾事件之事實認定，係依本法第三十五條第一項之規定。</p> <p>五、第五款校園性侵害或性騷擾事件定義一方必為學生，以規範其他法律或未及者，至屬工作場所之性騷擾事件，則回歸勞動法制處理。</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>明定本法之主管機關。</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> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。 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。 七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。 八、其他關於全國性之性別平等教育事務。 	<p>明定中央主管機關應設性別平等教育委員會，並參考目前教育部兩性平等教育委員會推動之工作項目，定其任務。</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>明定直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會及其任務。</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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。
- 七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。
- 八、其他關於地方之性別平等教育事務。

第六條 學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 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。
- 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。
- 三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- 四、研擬性別平等教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。
- 五、調查及處理與本法有關之案件。
- 六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

- 一、明定學校應設性別平等教育委員會及其任務，以落實性別平等教育之具體成效。
- 二、目前部分學校校園性侵害或性騷擾事件，係交由獨立之委員會或小組處理，鑑於獨立之委員會或小組之委員，與學校另設之兩性平等教育委員會之委員多有重複，為避免資源之浪費及提高效率，且性侵害或性騷擾事件並不經常發生，該處理性侵害或性騷擾事件獨立之委員會或小組與學校另設之兩性平等教育委員會允有合併之必要，爰明定學校性別平等教育委員會之任務，包括規劃或辦理性別平等教育及調查、處理與本法有關之案件。

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。

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。

一、第一項明定中央主管機關性別平等教育委員會委員人數、比例及採任期制，其中為促進性別地位之實質平等，並明定女性委員應占委員總數二分之一以上，理由如下：

(一) 目前中央機關所有各式委員會成員之性別比例，仍未臻平衡，欲變更現狀，以女性、兩性或性別為主之委員會，更須提升女性之參與率，以落實性別平等。

(二) 在長久性別失衡及不平等之社會及文化環境中，兩性之成長經驗顯有差異，相較之下，女性較常遭受限制及差別待遇，鑑於女性之性別經驗較易受召喚，且亦較能體察前述文化需要改進之處，爰期藉量化帶動質化之改變。

二、為具體推動性別平等委員會之決議事項，於第二項明定應由專人處理有關業務。

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。

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，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

一、第一項明定直轄市、縣（市）主管機關性別平等教育委員會委員人數、比例及採任期制。

二、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之規定，乃期地方層級之委員會得善用專家學者、民間代表及實務工作者之知識及經驗，以利其任務之遂行，且兼具地方特色及專業性。

三、為具體推動性別平等委員會之決議事項，於第二項明定應由專人處理有關業務。

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

一、第一項明定學校性別平等教育委員會委員人數、比例及採任期制。

二、基於女性較常遭受差別待遇考量，學校性別平等教育委員會女性委員應占委員總數二分之一以上。如有學校女性人員不足之情況，

<p>別平等教育相關領域之專家學者為委員。</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>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擔任委員。</p> <p>三、為避免學校之性別平等教育委員會委員於處理校內相關事務時，相互袒護或利益糾結，以致造成偏頗，或資源不足（例如，缺少法律或心理專業人員），爰規定得聘校外委員。</p> <p>四、為具體推動性別平等委員會之決議事項，於第二項明定應由專人處理有關業務。</p>
<p>第十條 中央、直轄市、縣（市）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>為落實性別平等教育之工作、執行性別平等教育委員會所研訂之計畫，並保障長期推動、穩定性別平等教育之發展，各級主管機關每年應編列經費預算，預算之執行效果列入督導考核。</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>明定主管機關對於所主管學校、社教機構或下級主管機關辦理性別平等教育相關工作者，除應給予督導及協助外，並因其績效之優劣，而給予獎勵或糾正。</p>
<p>第二章 學習環境與資源</p>	<p>章名</p>
<p>第十二條 學校應提供性別平等之學習環境，建立安全之校園空間。</p> <p>學校應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。</p> <p>學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。</p>	<p>一、第一項所定性別平等之學習環境，指學校應致力於友善環境之提供及維護，使各種性別及性別傾向之學生，皆得以自由而充分地學習與發展自我。例如，教師對學生之態度與所使用之語言，應盡量避免性別刻板印象，或對任一性別或性別傾向者有所貶抑歧視。再如，學校教職員工生皆應避免對於具有女性特質之男性、具有男性特質之女性，以娘娘腔、男人婆之歧視性語言加以標籤，並對於其性器官或其行為舉止加以嘲弄。於學生性別比例不平衡之校園中，師生尤須尊重少數之需求及感受，避免多數對少數之肢體騷擾及暴力。</p>

二、第一項所定安全之校園空間，指學校應在空間規劃上，盡量減少安全死角，設置足夠之照明設備及明確之指標系統，提高空間之視覺通透性，以提高校園安全程度。此外，學校應提供足夠之男女廁所，並於廁所中設置求救警鈴。學校及宿舍之安全門禁等設施，必須兼顧安全及學生之學習權。

三、於多元社會中，學校應破除兩性二元對立之刻板印象，平等對待學生及教職員工之性別氣質表現，並關懷性別弱勢學生之受教權益。民國八十九年南部某國中所發生之學生瘁死廁所一案，顯示國中校園對具女性化傾向之男學生充滿敵意，不僅嚴重損及其學習權，甚至危害了更基本之人身安全及生命權。同時，學校亦應正視性傾向之多元性，給予異性戀、同性戀等不同性傾向平等對待，並尊重學生及教職員工之選擇，爰於第二項明定之。

四、為有效提高性別平等之學習環境及校園安全，於第三項明定學校應訂定性別平等教育實施規定，積極宣示性別平等教育之政策，對全校教職員工生及家長以書面、口頭、電子媒體等各種方式，公告週知、教育宣導。學校亦應訂定足以改善或確保性別平等學習環境及校園安全之具體措施，規劃各種教育課程，教導學生防止歧視及防暴觀念，培養相互尊重、守望相助之能力，並確保所有成員充分了解其權益之保障及運用各種救濟管道之途徑。

第十三條 學校之招生及就學許可不得有性別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。

一、為避免因性別或性取向影響學生之就學機會，故明定本條。

二、招生時只招收單性學生或限定任一性別學生之人數或比例設定額數，皆有構成歧視之虞。過去部分技職院校及大專科系，以其學科特性為理由，限定招收特定性別之學生，致影響其他性別而有興趣與意願就讀學生之學習權益。例如，家政、護理只招收女性；機械、土木、消防等科系學校只招收男性。目前多數學校、科系已不再

對招生之性別明文設限，事實顯示，女性在理工科系、男性就讀文科或家政領域亦表現優異。目前雖然明文招收單性學生之情形已大為減少，惟實際執行時，女性如要選讀傳統以男性為主之領域或男性欲就讀傳統女性為主之領域，其就學權仍容易遭受潛在性別之歧視。例如，多元入學方案中，推薦甄試等入方式，擴大了學校招生之主觀評鑑空間，參與招生作業之師長，如非對文化中各種潛藏之性別偏見及刻板印象特別敏感，極可能於無意間造成入學機會上之性別歧視。因此，高中以上各級學校，宜於招生規定中明列避免性別歧視之基本原則，使招生人員、考生及家長了解其應有之權益。

三、在非歧視原則之下，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，不在此限之規定，係兼顧性別平等教育之理想及現行存在男校女校之事實，援引兩性工作平等法第七條及第十條之但書體例，訂定本條之但書規定。且為求嚴謹審慎，明定須經主管機關核准。

第十四條 學校不得因學生之性別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者，不在此限。

學校對因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。

學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

一、教育之內容包括教學、活動、評量、獎懲、福利及服務，故於第一項明定上述事項不得因學生性別或性傾向而給予差別待遇。

二、為避免性別刻板印象或性別偏見而影響學生受教權之落實，學校於規劃教學、課外或社團活動時，不應預先限定男女學生參與之名額。同理，學校宿舍及設備、獎學金、助學金、及工讀機會等福利之分配，亦不應因性別而有差別待遇。對學生之評量要求、行為常規設置及獎懲標準亦同；茲舉數例說明。例如認為女性體能不如男性，而降低對女生體育課程之要求或輕忽女性之體育訓練。或對兩性之體適能標準做硬性規定，而輕忽個別體適能之差異與發展。此外，在行為常規方面，因認為女性應該較愛乾淨，故對女生之儀容或整潔要求高於男性。男女生談戀愛，因藉口女生道德或名節之考

量，僅通知女生家長，而未通知男生家長。或男女生犯相同過錯，男生遭受比女生更嚴厲之懲罰等，上開差別待遇，多基於性別刻板印象或偏見，既非必要，亦易造成歧視性之反教育作用，學校尤應極力避免。

三、惟若基於教育理念及對學生個別差異或性別弱勢者之考量，為保障其受教權益或進而為改善其受教環境所為之積極差別待遇，則為一種達到平等之手段。例如，當女性人身安全顧慮遠大於男性時，學校宿舍配置得優先考慮女性，爰作第一項之但書及第二項規定。

四、長久以來，學校對於未婚懷孕之學生大多施以道德譴責、校規處分甚至退學之敵意對待，對於已婚懷孕之學生亦缺乏積極協助措施。然而，學生懷孕，其本身固有未盡安全性行為之疏失，惟其受教權卻不應因此而遭剝奪。何況，學校教育長期避談性教育，未積極提供學生安全性行為之觀念與資訊，均可能為學生未能落實負責之性行為之間接影響因素。此外，懷孕本身為學生帶來極大之身心衝擊，學校此時更應針對所需，擬定諮商輔導、調整或補救課業活動（如免上體育課）之協助方案，並教導其他學生接納關懷態度，以積極維護懷孕學生之受教權，爰明定於第三項。

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。

一、性別相關議題雖然過去皆已有之，直至近年來方受到應有之重視。傳統師資培育課程中缺乏對於性別教育之探討，以至於教師教學及對待學生時受限於性別盲點而不自知，甚至造成性別偏見、性別歧視之反教育效果。爰所有教師皆應接受性別平等教育之職前與在職訓練。於教師職前養成教育中，有必要納入性別教育諸多議題之探討，以協助所有準教師激發性別意識、培養對自己經驗之反省能力，增加對學校體制中之性別預設及運作機制之敏感度及洞察力，協助學生於日常生活實踐及面對相關議題時，得覺知自己所處社會

位置及立場，增加對不同經驗及價值之理解、尊重與關懷，並發展性別平等教育識能。

二、師資培育法第十條規定：「師資培育課程……應著重道德品格之陶冶、民主法治之涵泳、專業精神及教學知能之培養。」性侵害犯罪防治法第八條規定：「各級中小學每學年應至少有四小時以上之性侵害防治教育課程。」於九十學年度開始實施之九年一貫課程，已將性別平等教育納入課程綱要之中，成為所有中小學教師所需具備專業知能之一部分。爰師資培育課程中應納入兩性平等教育之內涵。其中師資培育職前教育之性別平等課程實施方式有三：（一）將性別平等教育觀念融入所有職前教育科目中；（二）開設性別平等教育之專門課程；（三）以上二者並行。至一般教師之性別平等教育識能可包含至少三階段：（一）初階：開發與培養性別敏感度，覺察自我之性別知覺；（二）進階：培養將性別觀點融入教學之能力；（三）高階：培養規劃性別平等教育活動、設計或編寫相關教材之能力及處理校園性侵害或性騷擾事件之能力。

三、教育行政主管人員為所有教育活動之推動者，尤須具備正確之性別平等教育觀念，故其儲備訓練課程中應加入性別教育課程。

第十六條 學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣（市）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。

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。

一、考績委員會、各級各類申訴評議委員會、教師評審委員會皆為影響學生及教職員工權益之最關鍵單位。為落實性別平等教育，上開處理人事委員會之組成，應符合性別平等原則。惟考慮某些學校或科系之性別比例懸殊，為避免委員會窒礙難行，爰於第一項規定任一性別應占委員總數三分之一以上，並增列但書，以符實際。

二、前項所定各委員會所遴聘之委員均為任期制，如依本法第三十八條規定，該些未合前項規定者，均應自施行之日起隨即改組，恐造成委員會工作之中斷或混亂，經衡酌此些攸關學生及教職員工權益

組織之業務推動及前項修正意旨，爰於第二項明定其應自本法施行之日起一年內完成改組，以為緩衝。

第三章 課程、教材與教學

章名

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。

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。

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。

大專校院應廣開性別研究相關課程。

學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

一、第一項學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生多方發揮潛能與興趣，不應以性別做為區隔，避免因循過去國中男生習工藝，女生學家政及高中職及大學男生學軍訓，女生學護理之例子。除課程之設置外，課程內涵是否具有平等之性別意識，亦須加以檢視。另外各項校園及學生社團等活動，亦不應因性別而有差別待遇。

二、九年一貫新課程實施後，國民中小學除了必須將性別平等教育適切融入各學習領域之外，並應善用百分之二十之空白課程，爰於第二項明定每學期實施至少四個小時之性別平等教育。

三、配合高級中等學校及專科學校五年制前三年之課程設計，於第三項明定應將性別平等教育融入課程，以培養學生具性別平等意識。

四、第四項明定大學在通識課程、教育學程以及各系所一般課程內應廣開性別研究（含婦女研究、性別平等教育、同志研究等）相關課程，提供學生修習之機會。

五、第五項明定學校應發展無性別偏見之測驗工具及評量方式，以取代傳統之紙筆測驗及評量方式。如根據女性主義教學法，以口語、討論或文字敘述等方式，鼓勵學生多方表達，建立自我主體，並尊重他人之差異性。

第十八條 學校教材之編寫、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。

教材為學校教育最重要之教學素材，其內容是否符合性別平等原則，於形塑學生之自我認知、性別意識及相互尊重、多元包容等能力上，扮演關鍵角色。爰明定所有教材，自編寫、審查到選用，均應符合性別平等之原則。又所有教材，無論是係人物出現之次數、樣態、文選作者、內容、意識形態及插圖，均應破除性別偏見、性別刻板印象及

男尊女卑之觀念，避免使用男性專屬語言，應平衡呈現兩性及多元之性別觀點。

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。

教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

一、教師除必須時時從事性別意識之自我檢視之外，更須具備活用教材教法之能力，以有效之教學法克服教材中仍未達完善之部分。教師或可採先讓學生產生認知衝突，輔以合作反省及批判思考之教學法，協助學生認知自身之性別意識，培養性別平等之觀念及實踐能力。鑑於教師之教育活動包括正式、非正式與潛在三個面向：正式係指班級之教學；非正式如班級經營、社團等；潛在活動如師生互動、對話、教師間之互動、學校人事結構等，爰教師乃將性別平等教育落實於課堂及所有教育情境之關鍵人物。無論是在正式、非正式或潛在課程之教學中，教師均應具有性別平權觀念，並將之具體展現，爰明定於第一項。至於教師建構此種觀念之作法如下：

- (一) 避免性別角色刻板化之工作分派，提供所有學生參與各項學習活動之機會。
- (二) 教師以身示教，教學行為必須具有性別平等之楷模。
- (三) 於班級教學之討論中，將有關性別與族群等之迷思概念提出來以為反思活動。
- (四) 於班級經營方面，應避免有性別隔離或歧視之現象。
- (五) 提供學生對各種不同多元角色進行試探，勿灌輸男女學生生涯選擇植基於傳統性別分工觀念。
- (六) 全面檢視所採用之各科教材及補充教材是否有性別偏見或失衡現象。
- (七) 學校之空間、體育用品及學校設備、校規之訂定必須確保性別之公平性。
- (八) 提供男女學生合作學習、尊重差異之團體互動經驗。

	<p>二、教師於教導或輔導學生時，無論是其所修習之課程、選擇之科系、未來之生涯或親密關係之探索，均不應以性別作區隔或有差別待遇，爰於第一項明定學生如表示對非傳統性別之學科領域有興趣，教師應加以鼓勵，並協助了解之意旨。</p>
<p>第四章 校園性侵害或性騷擾之防治</p>	<p>章名</p>
<p>第二十條 為預防與處理校園性侵害或性騷擾事件，中央主管機關應訂定校園性侵害或性騷擾之防治準則；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、校園性侵害或性騷擾之處理機制、程序及救濟方法。</p> <p>學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。</p>	<p>一、為預防校園性侵害、性騷擾，並於事件發生後能有效處理及善後，爰於第一項明定中央主管機關應訂定校園性侵害或性騷擾之防治準則及其內容。至所謂校園安全規劃，如校園安全死角之提醒，以避免於校園發生性侵害事件；教學與人際互動注意事項，係指如教師與學生往來互動之分際及如何預防約會強暴等；另校園性侵害或性騷擾之救濟方法，應包括民、刑事及行政等各種救濟方法。</p> <p>二、第二項明定各級學校應依該準則訂定防治規定，並公告周知。</p>
<p>第二十一條 學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件，除依相關法律或法規規定通報外，並應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p>	<p>明定學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件應通報及處理之規定。至有關通報之規定，包括依兒童及少年福利法第三十四條規定、家庭暴力防治法第四十一條規定及性侵害犯罪防治法第六條之二規定，教育人員或教育單位知悉性侵害事件時，應通報主管機關或當地性侵害防治中心。</p>
<p>第二十二條 學校或主管機關調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，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安全之考量者外，應予保密。</p>	<p>一、第一項明定學校及主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件之原則。為避免被害人一再被詢問造成二度傷害，應避免重複詢問。</p> <p>二、為保護被害人免於二度傷害，爰參照性侵害犯罪防治法第十條規定，於第二項明定對當事人之姓名及身分資料應予保密。又為防檢舉人遭人報復，乃擴及保護範圍至檢舉人。尤其應保護依兒童及少年福利法、家庭暴力防治法或性侵害犯罪防治法施行細則等規定負有通報義務者。</p>

<p>第二十三條 學校或主管機關於調查處理校園性侵害或性騷擾事件期間，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、學校於接獲校園性侵害或性騷擾事件之申請調查後，執行處分前，應視情況之需要，立即採取行政處置或協助，以保障當事人在調查處置過程中之受教權或工作權。</p> <p>二、前項行政處置或協助，可協助當事人雙方減低互動之機會，以避免報復情事或減低行為人再度加害之可能，以維護校園安全。</p>
<p>第二十四條 學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件，應告知被害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。</p>	<p>明定學校應對被害人提供協助，包括告知其得主張之權益及救濟途徑或轉介至性侵害防治中心或其他專業機構處理，必要時應提供心理輔導、保護措施或其他協助。</p>
<p>第二十五條 校園性侵害或性騷擾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加害人移送其他權責機關懲處。</p> <p>學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾事件之懲處時，並得命加害人為下列一款或數款之處置：</p> <p>一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。</p> <p>二、接受八小時之性別平等教育相關課程。</p> <p>三、接受心理輔導。</p> <p>四、其他符合教育目的之措施。</p> <p>第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。</p>	<p>一、第一項明定校園性侵害或性騷擾事件經調查屬實後，學校或主管機關應採取之措施，至所謂依相關法律或法規規定懲處，如教師依教師法、學生依校規懲處等。</p> <p>二、第二項係參考少年事件處理法第二十九條規定，主要是考量校園性騷擾事件加害人有可能還留在原學校中，為使學校可以預防加害人再犯，爰規定得命加害人接受心理輔導或接受性別平等相關課程。至於校園性侵害事件之加害人並未於第二項規定之列，主要係因此種加害人應以離開原學校為宜。</p> <p>三、第三項明定懲處加害人時，應給予陳述意見之機會。</p>
<p>第二十六條 學校或主管機關調查校園性侵害或性騷擾事件過程中，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</p>	<p>校園性侵害或性騷擾事件常因消息走漏或成為媒體事件，而造成流言充斥，校園不安等現象，可能對當事人造成不必要之困擾。爰明定學校得視情況，就相關事項、處理方式及原則予以說明或於調查確定後，經被害人或法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但學校於公布校園性騷擾或性侵害事件時仍需注意維護當事</p>

<p>身分之資料。</p>	<p>人之隱私權。</p>
<p>第二十七條 學校或主管機關應建立校園性侵害或性騷擾事件及加害人之檔案資料。</p> <p>前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。</p> <p>接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p>	<p>一、第一項明定校園性侵害或性騷擾事件之雙方當事人為學校之教職員工生者，學校或主管機關應建立所處置事件及加害人之檔案資料，以便其他學校於必要時得以查詢，避免聘用不適任之教職員工。</p> <p>二、為預防查證屬實確定之加害人於轉校服務或就讀後，繼續加害他人，於第二項及第三項明定原學校或主管機關通報義務，後者應於知悉加害人轉校服務或就讀後一個月內通報加害人現就讀或服務之學校。接獲通報者之學校，應對加害人加以輔導追蹤。為鼓勵加害人改過自新，接獲通報之學校並不得無故洩露其身分。</p>
<p>第五章 申請調查及救濟</p>	<p>章名</p>
<p>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。</p> <p>校園性侵害或性騷擾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。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。</p> <p>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。</p>	<p>一、為落實本法之規定，於第一項明定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，其他人則可以向學校檢舉，以促使學校正視並處理違反性別平等之相關事件。至所稱違反本法規定，係指學校違反本法各章規定。</p> <p>二、第二項明定被害人或其法定代理人得向行為人所屬學校或學校所屬主管機關申請調查。</p> <p>三、為落實本法規定，於第三項明定除被害人及其法定代理人有權提出調查申請外，任何人知悉有違法事件，均得向學校或主管機關檢舉，以利發現真象及維護被害人權益。</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、第一項明定學校或主管機關應於規定期間內通知申請人或檢舉人是否受理。</p> <p>二、第二項明定不予受理之情形。</p> <p>三、為確保程序正義原則，於第三項明定接受申請調查之單位因故不予受理或未於規定時間內回覆申請人是否受理時，申請人或檢舉人</p>

- 一、非屬本法所規定之事項者。
- 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
- 三、同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

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。

第三十條 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。

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。

前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害或性騷擾事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者之人數比例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；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

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。

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。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法

得提起申復。

一、第一項明定學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉後，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

二、校園性侵害或性騷擾事件之一方為學校教職員工生，他方為學生者，學校應為行政上之處理，以維校園倫理及保障被害人之受教權或工作權。行政處理之重要依據為事實之認定。而性侵害性騷擾事件通常涉及性別意識及相關專業問題，故調查者應具有性別平等意識，部分成員也應具有專業背景。倘學校或主管機關之性別平等教育之委員人數眾多或專業背景不足，為有效進行案件之調查，爰於第二項明定得成立調查小組。

三、調查小組應具有專業能力及性別平等意識，為符合上開原則，爰於第三項明定小組成員組成之背景及性別比例。另恐學校專案小組相關專業人力不足，爰規定部分小組成員得外聘。至所定具校園性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者，係指中央及地方政府性別平等教育委員會委員，或完成校園性侵害或性騷擾事件調查相關課程培訓者。

四、參考兒童及少年福利法第四十七條第二項規定，於第四項明定委員會或小組於調查時，事件當事人或受邀之人或單位應配合調查及提供資料，俾調查得順利進行。

程序進行之影響。

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。

五、為確保調查結果之公正性及提升其公信力，於第五項明定行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等事項，於本法適用或準用之。

六、本法所規定性侵害或性騷擾事件之處理與調查，係基於行政權之發動與受教權保障，其保障之內容，與司法所保障之法益並不相同，為避免學校或主管機關於該事件進入司法程序後即停止調查，爰於第六項明定其調查處理，不受司法程序進行之影響。

七、鑑於權力差距包括性別、身分、地位、知識、體力等差距，如主管部屬間、男女間、師生間、家長家屬間，由於校園性騷擾性侵害事件多涉及當事雙方之地位結構差異，爰於第七項明定調查小組於事實認定時，應審酌權力差異因素。

第三十一條 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、檢舉人及行為人。

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。

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、檢舉人及行為人。

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。

一、為符合調查過程之專業原則，於第一項及第二項明定學校或主管機關性別平等教育委員會應於兩個月完成調查，並向學校或主管機關提出書面報告。調查時程以兩個月為原則，必要時得延長之。延長以二次為限，每次不得逾一個月。

二、第三項明定學校或主管機關於接獲調查報告之處理及應將處理結果以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人，以示審慎。

三、為提升調查結果之信服度，以確保其懲處決議之適當性，於第四項明定學校或主管機關得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第三十二條 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

一、為避免不當之調查結果及提供申請人及行為人合理之救濟機會，爰於第一項明定對於調查結果不服者，得提起申復之規定。

書面具明理由向學校或主管機關申復。

前項申復以一次為限。

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。

二、第二項明定申復以一次為限。

三、為確認性別平等教育委員會調查結果之正確性，第三項明定賦予學校或主管機關行政審查權限，於發現調查程序有重大瑕疵時，得要求性別平等教育委員會重新調查。此外，為提供當事雙方救濟機會，亦明定學校或主管機關於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。

第三十三條 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。

為確保調查結果之公正性，明定性別平等教育委員會因前條所列原因被學校或主管機關要求重新調查時，應另組調查小組，其調查處理程序仍應依循本法之相關規定。

第三十四條 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：

明定申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於規定期限內提起救濟。

一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。

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前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

三、私立學校職員：依兩性工作平等法之規定。

四、公私立學校工友：依兩性工作平等法之規定。

五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

<p>第三十五條 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>一、第一項明定學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設之性別平等教育委員會之調查報告。</p> <p>二、鑑於調查處理違反本法規定或校園性侵害或性騷擾事件之性別平等教育委員會或調查小組，依本法規定均應具有性別平等意識及相關專業能力，故其調查報告應符合專業，公正及中立之要求，爰於第二項明定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>第六章 罰 則</p>	<p>章名</p>
<p>第三十六條 學校違反第十三條、第十四條、第二十條第二項、第二十二條第二項或第二十七條第三項規定者，應處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</p> <p>行為人違反第三十條第四項規定而無正當理由者，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，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。</p>	<p>為促使學校不得有性別差別待遇，並落實學校對於校園性侵害或性騷擾事件之防治、保密等義務，以及為使行為人確實配合調查或提供相關資料，爰明定違反者依相關法律或法規規定處理。</p>
<p>第七章 附 則</p>	<p>章名</p>
<p>第三十七條 本法施行細則，由中央主管機關定之。</p>	<p>明定本法施行細則由中央主管機關定之。</p>
<p>第三十八條 本法自公布日施行。</p>	<p>明定本法施行日期。</p>