

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國112年7月17日印發

院總第 20 號 委員提案第 10037576 號

案由：本院委員林宜瑾、羅致政、邱志偉、林楚茵等 23 人，鑒於多起重大校園性別事件，乃因被害人於多年後勇敢陳述始得曝光，顯見本法尚有諸多不足。舉例而言，現行條文並不適用各類型之學校，然學生權益與處境並不因學校類型而有別。又如，現行條文對於師生之間發展親密關係欠缺規範，長期而言不利教學專業之伸張，亦恐侵奪學生友善之學習成長環境。為進一步凸顯學校場域之特殊性，並明確化權力不對等狀態下的師生互動規範，以落實對學生權益的最大保障，爰擬具「性別平等教育法部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、慮及絕大多數學生身心皆處發展階段，且社會經驗不足，此一狀況不因公私立學校而有別，亦與學生就讀之學校類型無涉。故，修正第二條，將軍事學校、警察學校及矯正學校納入適用本法之範疇。（修正條文第二條）
- 二、學校場域由身為相對少數的學校校長、僱員，以及身為相對多數的學生共同組成，藉由每日且長期的互動，自成一套半封閉生態系。在此半封閉生態系中，學校有義務保障未成年學生友善成長環境，杜絕學校校長、僱員與未成年學生發展親密關係，以維護平等對待每位學生的基本倫理，並強化學校之教育專業。（新增條文第十四條之二）
- 三、為確保師資具備充足知識以承接性別相關教育之責，除於職前教育中應納入性平教育及訓練內容外，師資培育之大學亦應設置性別平等教育必修課程。（修正條文第十五條）
- 四、參照《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第七條規範，將學校相關人員與成年學生間的互動界限入法，並要求學校訂定相關專業倫理及懲處規範。（新增條文第二十條之一）
- 五、學校場域之特殊性在於，該處所由少數成年專業人士引導占校內多數的學生群體學習，並

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 1 次會議議案關係文書

提供其在校生活所需，藉由每日且長期的互動，自成一套半封閉生態系。且校長及學校僱員與學生之間，存在職位、年紀、社會歷練等多重權力不對等關係，身為在校服務之專業者，本該對自身權力與學校場域之特殊性有所自覺，而非趁此之便與未成年學生發展親密關係。如前述人員未能有此自覺，顯已不適任學校工作，終身不得任用之。（修正條文第二十七條之一）

六、如於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件中，一方為學校校長、教師、職員、工友，他方為學生，則已涉權力不對等狀態，調查小組成員應全部外聘以示公正。（修正條文第三十條）

七、因應本法第十四條之二的新增，增訂相關罰則規範。（修正條文第三十六條）

提案人：	林宜瑾	羅致政	邱志偉	林楚茵	
連署人：	劉世芳	陳秀寶	黃秀芳	鍾佳濱	沈發惠
	邱議瑩	賴品妤	賴瑞隆	劉建國	蘇治芬
	羅美玲	黃世杰	吳思瑤	張宏陸	吳玉琴
	蔡易餘	洪申翰	林靜儀	吳琪銘	

性別平等教育法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<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、學校：指公私立各級學校、<u>軍事學校、警察學校及矯正學校</u>。</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、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。</p> <p>六、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。</p> <p>七、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</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、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、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。</p> <p>六、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。</p> <p>七、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</p>	<p>本法立法之初係以教育部主管各級學校為限，劃定法律適用之範疇。然經實務運作可知，校園為一特殊場域，由學生、教師、行政管理人員組成，自有一套生態系。無分公私立各級學校，又或者軍事學校、警察學校、矯正學校，學生們身心皆處發展階段、社會經驗不足，仍須受特別關注、引導，如不幸遇上不友善校園環境和師長，將嚴重影響其身心發展，乃至於未來人生。是故，本法學校之定義除公私立各級學校外，亦應包含軍事學校、警察學校、矯正學校。</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 1 次會議議案關係文書

<p>方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。</p>	<p>員、工友或學生，他方為學生者。</p>	
<p>第十四條之二 學校校長、教師、職員、工友不得與未成年學生發展親密關係。 前項所指親密關係，指雙方以情感或性行為為基礎，發展親密之社會互動關係。 學校有責督導前項內涵之落實，並訂定相關專業倫理及懲處規範，公告周知。</p>		<p>一、本條新增。 二、本法所指親密關係，援引《家庭暴力防治法》第六十三條之一，指雙方以情感或性行為為基礎，發展親密之社會互動關係。 三、參照並擴大《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第七條第一項所約束之人員範疇。該準則第七條第一項全文如下，「教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。」 四、未成年學生於受教育階段所需來自學校校長、教師、職員、工友的協助相當頻繁且廣泛，於此緊密狀態中，如前述學校人員進一步和學生發展與性或性別有關之人際互動，顯已因學生性別而予差別待遇。舉例而言，如上述學校人員不會寫情書給男性學生，亦不該寫情書給女性學生，反之亦然。 五、學校以傳遞知識為核心目的而設立，唯有將學生一視同仁、平等對待，方有助這項任務的推行。是故，學校校長、教師、職員、工友與未成年學生之間的關係，必須受到適當規範，以符平等原則，並保障未成年學生權益。 六、學校有義務嚴加自律，以確保教學專業。 七、犯本條相關罰則另訂於本</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<u>必修</u>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<u>相關</u>課程。</p>	<p>法第三十六條。</p> <p>一、《性侵害犯罪防治法》第九條明定，高級中等以下學校每學期應實施性侵害防治教育課程，至少二小時，且課程內容應包含：他人性自主之尊重、性侵害犯罪之認識、性侵害危機之處理、性侵害防範之技巧、其他與性侵害防治有關之教育。</p> <p>二、為確保教師具備充足知識以承接前述職責，除於職前教育中應納入性平教育及訓練內容外，師資培育之大學亦應設置性別平等教育必修課程。</p>
<p>第二十條之一 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供成年學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。前述行為人如自覺與學生之關係有違反專業倫理之虞，應主動迴避並陳報學校處理。</p> <p>針對前項內涵，學校應訂定相關專業倫理及懲處規範，並公告周知。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、參照《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第七條規範，將學校相關人員與成年學生間的互動界限入法，並要求學校訂定相關專業倫理及懲處規範。</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、有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，<u>或與未成年學生發展</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，<u>或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。</u></p>	<p>一、學校場域有其特殊性，自成一套半封閉生態系統，由身為相對少數的學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，以及身為相對多數的學生群體共同組成。</p> <p>二、未成年學生所處教育階段，需要大量來自成年人的協助。於協助未成年學生學習、生活的過程中，成年人不</p>

親密關係。

二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，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。

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。

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，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾、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；非屬情節重大之性騷擾、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

二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，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。

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。

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，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾、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；非屬情節重大之性騷擾、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

應趁此之便，利用職位、年紀與社會歷練等多重權力不對等狀態，與學生發展親密關係。

三、學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員與學生之間，本具上述權力不對等關係，仗此權力不對等狀況所發展之親密關係，不但有違教育專業，亦有害未成年學生之學習、成長。

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。

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。

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

，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。

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。

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

一、性侵害、性騷擾或性霸凌事件的發生，往往根源自權力的不對等，是故，本法應窮盡可能弭平學生因此一不對等關係所處之不利境況。

<p>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>如涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方非學生，則應全部外聘</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，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>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>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，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>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>二、本法第二條所指校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，乃指性侵害、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。</p> <p>三、循本法定義，又依權力之不對等關係做出劃分，校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件可區別為兩大類，其一為雙方皆為學生之情形，其二為其中一方為學校校長、教師、職員、工友，他方為學生之情形。</p> <p>四、如於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件中，一方為學校校長、教師、職員、工友，他方為學生，則已涉權力不對等狀態，調查小組成員應全部外聘以示公正。</p>
<p>第三十六條 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</p>	<p>第三十六條 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</p>	<p>因應本法第十四條之二的新增，增訂相關罰則規範。</p>

十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。
- 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。

學校違反第二十一條第三項、第二十二條第二項或第二十七條第四項規定者，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。

學校違反第十三條、第十四條、第十四條之一、第十四條之二、第十六條或第二十條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

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。

學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十五條第一項、第二項或第六項規定，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。

十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。
- 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。

學校違反第二十一條第三項、第二十二條第二項或第二十七條第四項規定者，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。

學校違反第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條或第二十條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

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。

學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十五條第一項、第二項或第六項規定，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。

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 1 次會議議案關係文書