

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 10037693 號

案由：本院委員陳靜敏等 19 人，有鑑於現行性別平等教育法，在警政署、國防部、法務部所屬之各級機關學校並未納入保障，且各級學校在與政府機關、事業機關、民間團體、學術研究機構等單位辦理產學合作與實習時，不受性別平等教育法之保障。加上豐原高中性騷案件中，因為校長與主任之不作為，導致性平案件受害人未獲妥善處理，甚至遭到加害人濫用職權報復，爰擬具「性別平等教育法條文修正草案」，以求竭盡所能保護過去因法規缺失未受保護之學生，並滿足社會對法規修正之期待。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、依行政院 101 年 12 月 3 日院臺規字第 1010072129 號函說明「二、……該性騷擾案件雖為國防大學男助理教授與兩名男研究生間發生之案件，其行為亦符合性別平等教育法有關性騷擾行為之定義，惟性別平等教育法之立法說明，已指明該法適用對象，限於教育部主管之公立各級學校，不包括內政部主管之警察學校及國防部主管之國防學校，故系爭案件亦不適用性別平等教育之規定。……」故現行法並不包括內政部主管之警察學校、國防部主管之國防學校及法務部主管之矯正學校。
- 二、111 年國防大學男助理教授性騷擾兩名男研究生事件，雖目前依「性騷擾防治法」、「中央警察大學校園性侵害或性騷擾防治實施要點」及「中央警察大學性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」等處理，更應該引導學生了解自己且尊重他人的性別認同與性傾向，降低歧視，並致力減少性侵害、性騷擾或性霸凌的遺憾事件發生。
- 三、排除國防部管轄之教育學校及內政部管轄之警察教育學校適用性別平等教育法可能產生無法依性別平等教育法為有效之懲處措施。
- 四、有鑑於大學法第三十八條，提供大專院校與政府機關、事業機關、民間團體、學術研究機

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

構等單位辦理產學合作之法源依據，且許多專業執照，如醫事人員之證照，要求考照者於在學期間，需在與執照相關醫療院所實習經驗。但這些學生在實習場域上，具備學生與工作者的雙重身分，若在實習場域成為性騷擾加害人或被害人，相關的調查、懲處與權益救濟，現行法規並無充分保障，爰提出條文修正。

五、有鑑於台中豐原高中案件，教官對學生遂行性騷擾，而校長與主任在接獲通報之後，有隱匿不作為知情事，導致教官濫用職權對該員進行後續霸凌等手段，該性平案件也遲未處理，故提出在有校內職員涉及性騷與性侵案件時，得直接以書面函示學校主管機關，要求其直接組成調查小組進行調查。

提案人：陳靜敏

連署人：陳培瑜	洪申翰	蔡易餘	邱志偉	鍾佳濱
江永昌	羅致政	陳秀寶	吳玉琴	陳歐珀
李德維	王美惠	羅美玲	郭國文	許智傑
高嘉瑜	林昶佐	趙天麟		

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：<u>教育部主管之公立各級學校、法務部主管之各級矯正學校、內政部主管之各級警察學校及國防部主管之各級軍事院校。</u></p> <p>三、實習場域：<u>因教學需要與學校合作辦理實習、產學合作之與政府機關、事業機構、民間團體及學術研究機構。</u></p> <p>四、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</p> <p>五、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，包括<u>展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以其他方式，致造成使人產生有關性、性別與性傾向之畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或致影響他人性別或性傾向之人格尊嚴、學習、或工作之機會、表現或正常</u></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>一、有鑑於軍事教育條例與警察教育條例雖各自為不同主管機關，但依照憲法第七條及司法院大法官釋字第 485 號、第 666 號，因此學生權益應不分主管機關處理。且關於警察大學及國防大學性騷擾事件頻頻發生，卻因不適用本法而排除，認為同樣事件應同一法律處理，故應將法務部主管之矯正學校、國防部主管之軍事院校及內政部主管之警察學校直接納入性別平等教育法之適用範圍。又警察大學、警察專科學校及國防大學等，基於培育國家特殊人員之特殊政策目的所設立，較一般大專院校應受國家更多之約束乃屬當然，自有同為彰顯國家追求實質性別平等努力之必要。</p> <p>二、有鑑於大學法第三十八條，提供大專院校與政府機關、事業機構、民間團體、學術研究機構等單位辦理產學合作之法源依據，且許多專業執照，如醫事人員之證照，要求考照者於在學期間，需在與執照相關醫療院所有實習經驗。但這些學生在實習場域上，具備學生與工作者的雙重身分，若在實習場域成為性騷擾加害人或被害人，相關的調查、懲處與權益救濟，現行法規並無充分保障，爰提出條文修正。</p> <p>三、(一)參考過往關於性騷擾</p>

<p><u>活動之進行。</u></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>六、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>七、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。</p> <p>八、校園與實習場域性侵害、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、學生於實習場域接觸到之行為人或學生，他方為學生者。</p>	<p>員、工友或學生，他方為學生者。</p>	<p>相關判例，以及國內外 Me too 運動等新聞，性騷擾行為樣態呈現多樣性的趨勢，且鑒於臉書、推特、Line 等網路社交平台興起之後，社交之樣態之多樣性，爰參考《性騷擾防治法》完善化性騷擾之定義。性騷擾之定義。性騷擾之定義。</p> <p>(二)考量到現今性別多元社會，性傾向之認定呈現多元化的趨勢，且許多有別於過往傳統定義之兩性之性別少數族群，在實證研究上，更容易遭受性騷擾之行為，爰在條文中增加關於性傾向之字句。</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、<u>統整學校各單位、實習場域</u>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、研擬性別平等教育實施與校園、<u>實習場域</u>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>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</p>	<p>有鑑於大學法第三十八條，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作之法源依據，且許多專業執照，如醫事人員之證照，要求考照者於在學期間，需在與執照相關醫療院所有實習經驗。但這些學生在實習場域上，具備學生與工作者的雙重身分，若在實習場域成為性騷擾加害人或被害人，相關的調查、懲處與權益救濟，現行法規並無充分保障，爰提出條文修正。</p>

<p>六、規劃及建立性別平等之安全校園與空間。 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。</p>	<p>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。</p>	
<p>第二十條 為預防與處理校園、實習場域性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園與實習場域性侵害、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、校園與實習場域性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。 學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知</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、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。 學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。</p>	<p>原因同上。</p>
<p>第二十一條 學校校長、教師、職員、實習場域指導者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，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，至遲不得超過二十四小時。 學校校長、教師、職員或實習場域指導者工友不得偽造、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。 學校或主管機關處理校園與實習場域性侵害、性騷擾或性霸凌事件，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</p>	<p>第二十一條 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，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，至遲不得超過二十四小時。 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。 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，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>原因同上。</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>得另設調查機制，違反者其調查無效。</p>		
<p>第二十二條 學校或主管機關調查處理校園與實習場域性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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>第二十二條 學校或主管機關調查處理校園與性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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>原因同上。</p>
<p>第二十三條 學校或主管機關於調查處理校園與實習場域性侵害、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>第二十三條 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>原因同上。</p>
<p>第二十四條 學校或主管機關處理校園與實習場域性侵害、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，應主動提供心理輔導、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>第二十四條 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>考量到學生群體心智相對不成熟，在遭遇性騷擾時，可能會有已經產生心理創傷，卻沒有自行覺察的狀況，故希望學校端，可以主動開啟輔導程序。</p>
<p>第二十五條 校園與實習場域性侵害、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</p>	<p>第二十五條 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</p>	<p>原因同上。</p>

<p>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性騷擾或性霸凌事件之懲處時，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、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、其他符合教育目的之措施。</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>校園與實習場域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。</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>，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性騷擾或性霸凌事件之懲處時，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、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、其他符合教育目的之措施。</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>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。</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>第二十六條 學校或主管機關調查校園與實習場域性侵害、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</p>	<p>第二十六條 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</p>	<p>原因同上。</p>

<p>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>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>第二十七條 學校或主管機關應建立校園與實習場域性侵害、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>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>第二十七條 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>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>原因同上。</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>校園與實習場域性侵害、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。</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、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。</p> <p>任何人知悉前二項之事</p>	<p>原因同上。</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>件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。</p>	
<p>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。</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><u>倘若加害人為學校校長、教師、教官、職員或工友</u>，<u>申訴人可以書面申請，由學校主管機關組成調查小組</u>。</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</p>	<p>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。</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>一、有鑑於豐原高中性騷擾案件，校方在接獲申訴後，並未積極展開調查程序，後續處理過程中屢屢遭到外界質疑包庇、避重就輕的爭議。受害者向校方及學校主管機關，共控訴 13 次，最後直到霸凌自殺案上新聞後，才召開性平會處理本案。這樣也使其內部調查公正性也屢遭外界質疑，遂提出修法，倘若有校方人員涉及案件，則建議直接由學校主管機關，組成調查小組調查。</p> <p>二、考量學校職員在同一職場工作多年，彼此之間多少有私人情誼，倘若性平事件發生後，未讓該員暫時離開該校，可能會有影響案件調查之情事發生。讓加害人繼續任職，也會讓他有與被害人接觸的機會，容易產生二度傷害，故建議對加害人採取停職或調離現職之處分。</p>

<p>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><u>倘若加害人為校內職員，學校主管機關應在申訴成立兩周內，在調查過程中，對該名員處以停職或是調離現職之處分。</u></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>第三十六條之一 學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定疑似校園與實習場域性侵害事件之通報規定，致再度發生校園與實習場域性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園與實習場域性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職，<u>情節嚴重者且終身不得聘任為教師。</u></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>第三十六條之一 學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項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>學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。</p>	<p>考量到學生多屬未成年人，心智年齡不成熟階段，倘若在被最信任的師長遭受性侵、性騷後，或對申訴案件隱匿不作為，會對這些孩子產生二度傷害，對其心理發展有巨大影響，這些性騷事件加害人或是隱匿或不作為的師長，需以解聘且終身不得聘任為教師較宜。</p>