

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 10037689 號

案由：本院委員陳培瑜等 23 人，鑒於近期眾多性騷擾被害人站出來陳述受性騷擾經驗，行為人不乏學校校長、教師、職員工，被害人表達因校園權力結構，於求學過程中不敢申訴等。為健全校園性別平等事件申訴機制，提供當事人獨立、公正之第三方調查機制等。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。

提案人：陳培瑜

連署人：莊瑞雄 蔡易餘 陳靜敏 羅致政 林靜儀
洪申翰 鍾佳濱 林昶佐 江永昌 陳歐珀
王婉諭 邱顯智 羅美玲 許智傑 蔡培慧
郭國文 余 天 吳琪銘 趙天麟 陳秀寶
莊競程 吳欣盈

性別平等教育法部分條文修正草案

修正條文	現行條文	說明
<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、<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<u>委員資格、任期、解聘事由、解聘程序、組織、會議</u>及其他相關事項，由中央主管機關定之。</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、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學生參與之權利，以符合兒童權利公約之精神並保障其表意權，爰於第一項中央主管機關之性別平等教育委員會增列學生代表。</p> <p>二、為使中央主管機關之性別平等教育委員會之委員資格、任期、解聘事由及相關程序得被明文規範，爰於第二項增列委員資格、任期、解聘事由、解聘程序由中央主管機關定之。</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、<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<u>委員資格、任期、解聘事由、解聘程序、組織、會議</u>及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。</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，由直轄市、縣（市）主管機關定之。</p>	<p>一、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學生參與之權利，以符合兒童權利公約之精神並保障其表意權，爰於第一項直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會增列學生代表。</p> <p>二、為使直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會之委員資格、任期、解聘事由及相關程序得被明文規範，爰於第二項增列委員資格、任期、解聘事由、解聘程序由直轄市、縣（市）主管機關定之。</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</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</p>	<p>一、為確保學校性別平等教育委員會之委員中，具有一定</p>

<p>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，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學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其委員資格、任期、解聘事由、解聘程序、組織、會議及其他相關事項，由學校定之。</p>	<p>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>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>比例具性別平等意識之委員代表，爰修正第一項後段之規定，明定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之委員合計，應占委員總數三分之一以上。</p> <p>二、為使學校之性別平等教育委員會之委員資格、任期、解聘事由及相關程序得被明文規範，爰於第二項增列委員資格、任期、解聘事由、解聘程序由學校定之。</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。</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>學校或主管機關處理校園性侵害或性霸凌事件，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>學校或主管機關處理校園性騷擾事件，其行為人為學生者，應將該事件交由所</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。</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>一、有鑑於學校作為學生學習、成長之主要場域，對於校園內學生對於學生所為性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，學校負有調查、教育及處置之義務，爰規定學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，其行為人為學生者，應由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>二、至於性騷擾行為人非學生之情形（如行為人為學校校長、教師、職員、工友……等），為確保調查處理，得由公正的第三方獨立機構調查，以避免該事件被吃案、包庇、施壓等情形，爰規定其行為人為非學生者，應依性騷擾防治法相關規定移送依性騷擾防治法設立之申訴調查機構調查處理。</p>

<p>設之性別平等教育委員會調查處理，<u>其行為人非學生者，應移送依性騷擾防治法設立之申訴調查機構（下稱申訴調查機構）調查處理</u>，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。</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，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。 前項必要之處置，<u>包含禁止學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員以不對等之權力或地位對當事人為足以影響其受教權、工作權或撤案意願之行為</u>。</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>一、為確保校園性侵害、性騷擾、性霸凌事件之當事人之受教權及工作權，並不因前述事件受到影響，爰將第一項「得」採取必要之處置，修正為「應」採取必要之處置。 二、另為確保校園性侵害、性騷擾、性霸凌之當事人受到他人以不對等的權力或地位影響其受教權、工作權或其撤案之意願，爰增列第二項規定。</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或疑似事件時，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。 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；亦得由當事人或其法定代理人先自行尋求服務後，向學校或主管機關申請費用補助。</p> <p>前項委請專業人員協助或服務費用補助之辦法及標</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。 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>為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之權益，縱使為疑似事件，均應告知其得主張之權益以及各種救濟途徑，以確保疑似事件之當事人亦得及時取得相關資源，爰於第一項增列「或疑似事件時」。</p>

<p><u>準，由中央主管機關定之。</u> <u>學校或主管機關委請臨床心理師、諮商心理師協助當事人時，心理師執行業務時應取得個案當事人之同意，及告知其應有之權益，不受心理師法第十九條第二項後段之限制。</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、依法組成之相關委員會或申訴調查機構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： 一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。 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</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： 一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。 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</p>	<p>鑑於校園性騷擾事件之行為人非為學生者，已改由申訴調查機構負責調查處理，爰修正第一項。</p>

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或申訴調查機構查證屬實者，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或申訴調查機構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

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

<p>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>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>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或行為人曾為學校之首長時，應向學校所屬主管機關申請調查。</p> <p><u>校園性騷擾事件之行為人為學生時，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。</u></p> <p><u>校園性騷擾事件之行為人非學生時，被害人或其法定代理人應向依性騷擾防治法設立之申訴調查機構申訴，且不受性騷擾防治法第十三條第一項時效之限制。</u></p> <p>任何人知悉前四項之事件時，得依其規定程序向學校、主管機關或申訴調查機構檢舉之。</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件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。</p>	<p>鑒於校園性騷擾事件之調查處理管轄改由申訴調查機構處理，爰修正第二項、增訂第三項，原第三項移列第五項、增訂第四項。</p>
<p>第二十九條 學校、主管機關</p>	<p>第二十九條 學校或主管機關</p>	<p>鑒於校園性騷擾事件之調查處</p>

<p>或<u>申訴調查機構</u>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>檢舉人或當事人及其法定代理人</u>是否受理；<u>檢舉獲受理之案件並應教示當事人得申請調查</u>，及本法第三十二條得申復人為申請人及行為人之意旨。</p> <p>學校、<u>主管機關</u>或<u>申訴調查機構</u>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>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、<u>主管機關</u>或<u>申訴調查機構</u>申復。</p> <p><u>主管機關</u>接獲行為人非學生之性騷擾事件調查申請或檢舉時，應即移送<u>申訴調查機構</u>處理，並通知申請人或檢舉人。</p>	<p>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>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>理管轄改由申訴調查機構處理，爰修正第一項、第二項、第四項文字，增訂第五項。</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。<u>但校園性騷擾事件行為人非學生者，應於三日內交由申訴調查機構調查處理。</u></p> <p>學校或主管機關之性別</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</p>	<p>一、鑒於校園性騷擾事件之調查處理管轄改由申訴調查機構處理，爰修正第一項。</p> <p>二、縱使將行為人非為學生之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件規範由評議中心進行調查處理，校園中學生對學生所為之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件仍應慎重以對，爰規定負責調查前述事</p>

<p>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><u>前項專家學者，應自第三十條之一所定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專家學者人才庫（下稱人才庫）遴聘。</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。</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>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>件之專家學者，應自性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專家學者人才庫遴聘，爰增訂第四項。</p>
<p>第三十條之一 中央主管機關應建立校園性侵害、性騷擾</p>		<p>一、本條新增。 二、為確保調查小組中負責調</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>或性霸凌事件調查專家學者人才庫。</p> <p>前項人才庫應納入具備學生權利、性別平等、身心障礙者權益保障之背景或專長者。</p> <p>中央主管機關應定期更新人才庫之資訊。</p> <p>第一項人才庫人員，有違反客觀、公正、專業之原則，或其認定事實顯有偏頗，或有其他不適任情形者，應自人才庫移除之。</p> <p>人才庫人員個人資料之蒐集、處理及利用，應依個人資料保護法之規定。</p>		<p>查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之專家學者具有性別平等意識及相關知能，爰新增本條規定，規範中央主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專家學者人才庫。</p>
<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或申訴調查機構之調查報告。</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或申訴調查機構之調查報告。</p>	<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>鑒於校園性騷擾事件之調查處理管轄改由申訴調查機構處理，爰修正第一項及第二項。</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、性騷擾或性霸凌事件之證據者，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>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>偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯性侵害、性騷擾或性霸凌事件證據者，其惡性在阻斷調查及追訴行為之可能性，不應區分所調查、追訴行為係性侵害、性騷擾或性霸凌，而有是否解聘或免職之差異，爰修正第一項。</p>