

性別平等教育法及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則 對行政程序之規範一覽表

吳志光

（輔仁大學法律學系特聘教授、教育部性別平等教育委員會委員）

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
1.適用對象	<p>1. 性平法第 3 條第 3 款：「三、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：</p> <p>（一）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</p> <p>（二）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 以明示或暗示之方式，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。 <p>（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。</p> <p>（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，在與性或性別有關之人際互</p>	<p>1. 性平法及防治準則有特別規定。</p> <p>2. （一）第 3 款第 2 目之性騷擾定義，參考跟蹤騷擾防制法第 3 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」。</p> <p>（二）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</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>動上，發展有違專業倫理之關係。」</p> <p>2. 性平法第 3 條第 2 款第 1 目 (113.03.08.施行)：「(一) 學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。」</p> <p>3. 性平法第 3 條第 2 款(113.03.08.施行)，將防治準則第 9 條第 2 項規定提升至法律位階，並酌修其文字：「本法第 2 條第 7 款(修正後第 3 條第 3 款)所定之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。本法第 2 條第 7 款(修正後第 3 條第 2 款第 2 目至第 4 目)之名詞定義如下：</p> <p>一、 教師：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教學或研究之人員。</p> <p>二、 職員、工友：指前款(前目)教師以外，固定、定期執行學校事務、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。</p> <p>三、 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</p>	<p>準則第 7 條第 1 項規定，增訂第 4 目。</p> <p>(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 21 條第 1 項授權訂定之校園性別事件防治準則定明。</p> <p>3. 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 2 款學校之定義並移列為第 1 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>4. 目前學校內執行行政事務或庶務人員，依學校對其管理程度，由高至低可概略分為正式編制職員、學校直接約聘僱人員、替代役、透過人力派遣公司約聘僱人員、外包廠商派駐於學校人員(如保全、餐廳廚工)、由教授直接聘用之研究助理及其他人員(如影印機廠商定期到校維修人員)。基於保障學生權益，上述人員如為固定在校工作，應均納入性別平等教育法所稱</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>中央主管機關指定者。</p>	<p>「職員」之範圍，使學校得以處理相關性侵害、性騷擾或性霸凌事件。</p> <p>5. 依師資培育法第 8 條及第 10 條規定，學生修畢規定之師資職前教育課程，成績及格者，由師資培育之大學發給修畢師資職前教育證明書者，已畢業並無學籍，惟其經通過教師資格考試，得向師資培育之大學申請半年全時教育實習，教育實習期間非獨立執行業務，非屬正式從事教師之勞務性質，爰比照第 3 款接受進修推廣教育者，於學生定義增列「教育實習學生」。</p> <p>6. 惟教育實習學生在實習機構（學校）仍有執行教學之機會，爰無法排除其仍有教師之身分，若教育實習人員於實際執行教學涉有性侵害行為、有終止運用關係必要之性騷擾或性霸凌行為，其師資培育大學除停止其教育實習，並應依本法第 30 條規定，通報主管機關列為不得運用於校園之人員。</p> <p>7. 依幼稚教育法施行細</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
		<p>則第 2 條規定，幼稚園為實施幼稚教育之機構，非屬性別平等教育法第 2 條所稱之學校，公私立幼稚園發生兒童與教職員工生間之性騷擾行為時，應依性騷擾防治法之規定處理。隸屬於公私立各級學校附設幼稚園，若發生前揭事件之調查處理，建議參照學校之校園性侵害性騷擾事件調查處理機制辦理。</p> <p>8. 參與高級中等教育階段非學校型態團體實驗教育或機構實驗教育未具學籍之「學生」及其教學人員，發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之適法處理疑義，已於 106 年 2 月 15 日提本部第 7 屆性別平等教育委員會校園性別事件防治組第 5 次會議討論確認，當時依性平法第 2 條第 2 款所定學校，係指公私立各級學校。同條第 7 款校己性侵害、性騷擾或性霸凌事件係指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。查該實施條例第 3 條及第 4 條之規定，旨</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
		<p>揭高級中等教育階段團體實驗教育或機構實驗教育之團體或機構，非屬學校型態，不符合「公私立各級學校」之定義，無性平法之適用，爰該機構或團體「未具學籍之學生間」、「未具學籍之學生與具學籍之學生間」、「學生與該機構或團體聘用之教學人員間」發生疑似性侵害或性騷擾事件，應循性侵害犯罪防治法、性騷擾防治法或性別工作平等法（教學人員於執行職務遭性騷擾時）之規定處理。</p>
2.管轄	<p>1.性平法第 31 條第 1 項：「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。」</p> <p>2.防治準則第10條：「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（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人於行為時或現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。」</p> <p>3. 防治準則第 11 條：「事件管轄學</p>	<p>1.性平法及防治準則有特別規定，性平法第 33 條第 6 項對此乃多餘之規定。</p> <p>2. 師資培育大學參與教育實習課程之實習生，於學校擔任教育實習人員因校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經申請調查或檢舉時，由實習學校受理並邀該師資培育大學參與調查(教育部 98 年 10 月 19 日台訓（三）字第 0980179886 號函)。</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>校或機關與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。</p> <p>前項事件管轄學校或機關完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依第 30 條規定處理。」</p> <p>4. 防治準則第 12 條：「第 10 條第 2 項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。</p> <p>前項事件管轄學校完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬專任學校依第 30 條規定處理。」</p> <p>5. 防治準則第 13 條：「行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。</p> <p>無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。」</p> <p>6. 防治準則第 14 條：「行為人二人</p>	

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>以上，分屬不同學校者，以受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。」</p> <p>7. 防治準則第 15 條：「接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。</p> <p>學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。」</p> <p>8. 性平法第 34 條第 3 項：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。</p> <p>9. 性平法第 34 條第 4 項：調查發現同一行為人對不同被害人有發生疑似校園性別事件時，得併案調查。</p>	
3.移送	<p>1.防治準則第 15 條第 1 項：「接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。」</p> <p>2. 性平法第 33 條第 6 項：「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>	防治準則有特別規定，性平法第 33 條第 6 項對此已屬多餘之規定。
4.法定通報及其	1. 性平法第 22 條第 1 項及第 2 項：	1. 學校校長、教師、職員

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
他相關義務，以及違反義務之罰則	<p>「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，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過24小時：</p> <p>一、向學校主管機關通報。</p> <p>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。</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別事件之證據。」</p> <p>2.防治準則第16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，依本法第22條第1項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：</p> <p>一、依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。</p> <p>二、向學校主管機關通報。</p> <p>依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。」</p> <p>3. 公立高級中等以下學校教師成績</p>	<p>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，依防治準則第16條第1項規定，應立即向學校防治規定所定權責人員通報，並由學校權責人員依法進行社政及校安通報。此時，知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之人員，其個人毋須再進行社政及校安通報，其通報義務僅止於向學校權責人員通報即可免責。換言之，前揭人員若已立即按學校防治規定向權責人員通報，學校權責人員未依法定時限通報時，亦應由其承擔性平法第43條第3項所定之罰則，已向學校權責人員通報者自無違反通報義務之責任。</p> <p>2. 惟對於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件以外的各種兒少保護事件（諸如家庭暴力、遭不具校園身分者性侵害等），依兒童及少年福利與權益保障法第53條第1項規定，教育人員應於對各種兒</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>考核辦法第 6 條第 1 項第 2 款：「二、有下列情形之一者，記大過：（一）~（五）略（六）執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。」</p> <p>4. 性平法第 43 條第 1 項：「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： 一、無正當理由，違反第 22 條第 1 項規定，未於 24 小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報。 二、違反第 22 條第 2 項規定，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性或性別有關之專業倫理事件之證據。」</p> <p>5. 性平法第 44 條（113.03.08.施行）：「學校校長、教師、職員或工友違反第 22 條第 1 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，經學校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。</p> <p>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</p>	<p>少保護事件於知悉後 24 小時內為社政通報，否則依同法第 100 條規定處六千元以上三萬元以下罰鍰。此為教育人員個人責任，無法向學校通報後即當然免除通報義務。若學校隨後即時為社政通報，則無通報義務之違反，若未為社政通報，則所有知悉之教育人員均應負兒童及少年福利與權益保障法第 100 條之罰則。</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。</p> <p>學校或主管機關對違反前 2 項規定之人員，應依法告發。」</p>	
5.組織之適法性	<p>1. 性平法第 7 條第 1 項 (113.03.08.施行):「中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員 17 人至 23 人，採任期制，以教育部部長為主任委員，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之專家學者、民間團體代表、學生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>性平法第 8 條第 1 項 (113.03.08.施行):「直轄市、縣(市)主管機關之性別平等教育委員會，置委員 9 人至 23 人，採任期制，以直轄市、縣(市)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、民間團體代表、學生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>性平法第 9 條第 1 項 (113.03.08.施行):「學校之性別平等教育委員會，置委員 5 人至 21 人，採任期制，以校長為主任委員，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，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生</p>	<p>1. 性平法及防治準則有特別規定。</p> <p>2. 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>3. 法官及檢察官不應擔任性別平等教育法(下稱性平法)第 33 條第 2 項所定調查小組成員:調查小組之職權在於認定校園性侵害性騷擾或性霸凌事件是否成立，涉及具體事實之認定及個案之決定，且日後亦有爭訟可能性，屬法官法第 16 條第 5 款限制法官兼職之範疇，法官不得兼任之；另相關當事人日後就調查事件仍有提起刑事訴訟之可能，為免檢察官違反法官法第 89 條第 1 項準用同法第 16 條有關兼職限</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。」</p> <p>2. 性平法第 22 條第 3 項：「學校或主管機關處理校園性別事件，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>3. 性平法第 43 條第 2 項：「學校違反第 22 條第 3 項、第 23 條第 2 項、第 24 條後段、第 27 條但書、第 28 條第 4 項或第 31 條第 3 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。」</p> <p>4. 性平法第 33 條第 1 項至第 4 項：「學校或主管機關接獲前條第 1 項之申請或檢舉後，除有前條第 2 項所定事由外，應於 3 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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，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（113.03.08.施行）。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>制之規定，爰檢察官不宜兼任「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員」。請主管機關及學校性別平等教育委員會依性平法第 33 條第 2 項規定成立調查小組時，其成員不得為現職法官及檢察官，另性平法第 37 條所定申復程序亦適用之（教育部 107 年 9 月 26 日臺教學(三)字第 1070162328 號函）。</p> <p>4. 事件管轄學校應依性平法第 33 條第 4 項後段，於調查程序論知疑似被害人「現所屬學校之代表應參與調查」，目的係保障被害人相關權益，並利執行後續輔導協助。被害人可依防治準則第 23 條第 2 款規定「要求不得通知現所屬學校」，事件管轄學校得予尊重，並應於調查報告中註記，以完備調查程序正義（教育部 109 年 5 月 6 日臺教學（三）字第 1090061824 號函）。</p> <p>5. 為積極落實性平法第 23 條第 1 項及防治準</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<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，且其成員中具校園性別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，成員資格由中央主管機關另定之。(113.03.08.施行)</p> <p>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。」</p> <p>5. 防治準則第 23 條第 2 款：「被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且不得通知現就讀學校派員參與調查」。</p> <p>6. 防治準則第 23 條第 3 款：「當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者」。</p> <p>7. 防治準則第 21 條第 1 項：「事件管轄學校或機關之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第 33 條第 3 項規定。」</p> <p>8. 防治準則第 22 條第 1 項：「本法第 33 條第 3 項所定具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之</p>	<p>則第 22 條規定「客觀、公正、專業之原則」及維護調查專業品質，各級學校性平會成立調查小組成員，組成建議如下：</p> <p>(一) 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，宜占成員總數二分之一以上。</p> <p>(二) 調查校園性侵害事件、或教職員工涉及性騷擾或性霸凌學生事件時，宜全數為具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者。(教育部 109 年 12 月 4 日臺教學(三)字第 090151773 號函)。</p> <p>(三) 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 2 項前段但書。</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>專家學者，應符合下列資格之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。 2. 曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。 <p>前項第1款之校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會負責規劃，其內容應包括下列課程：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、 性侵害、性騷擾或性霸凌基本概念及相關法規。 二、 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查知能。 三、 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序及行政協調。 四、 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處及救濟。 五、 其他由性平會建議之課程。 <p>中央或直轄市、縣（市）主管機關應定期辦理校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓，建立專業人才庫，並定期更新維護專業人才庫之資訊，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。</p> <p>前項調查專業人員，經檢舉有違</p>	

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形，致其認定事實顯有偏頗，並由中央或直轄市、縣(市)主管機關所設性平會審查確認者，應自調查專業人才庫移除之。</p> <p>本準則中華民國 108 年 12 月 24 日修正施行前，已持有中央或直轄市、縣(市)主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能進階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣(市)主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者，自本準則修正施行之日起三年內，得擔任第一項專家學者，免受第 1 項第 1 款規定之限制。</p>	
6.委任代理人	<p>行政程序法第 24 條： 「當事人得委任代理人。但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之。 每一當事人委任之代理人，不得逾三人。 代理權之授與，及於該行政程序有關之全部程序行為。但申請之撤回，非受特別授權，不得為之。 行政程序代理人應於最初為行政程序行為時，提出委任書。 代理權授與之撤回，經通知行政機關後，始對行政機關發生效力。」</p>	<p>性平法及防治準則無特別規定，應適用行政程序法之規定（行政程序法第 3 條第 1 項）。</p>
7.輔佐人	<p>1.防治準則第 23 條第 1 款後段：「當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。」</p>	<p>防治準則有特別規定，惟行政程序法仍可補充適用¹。</p>

¹ 另參見性侵害犯罪防治法第 18 條第 1 項：「被害人之法定代理人、配偶、直系或三親等內旁系血親、家長、家屬、醫師、心理師、輔導人員、社會工作人員或其信賴之人，經被害人同意後，得於偵查或審判時，陪同被害人在場，並得陳述意見。」

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>2. 行政程序法第 31 條：「當事人或代理人經行政機關之許可，得偕同輔佐人到場。</p> <p>行政機關認為必要時，得命當事人或代理人偕同輔佐人到場。</p> <p>前二項之輔佐人，行政機關認為不適當時，得撤銷其許可或禁止其陳述。</p> <p>輔佐人所為之陳述，當事人或代理人未立即提出異議者，視為其所自為。」</p>	
8. 迴避	<p>1. 防治準則第 21 條第 2 項：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。」</p> <p>2. 性平法第 33 條第 6 項：「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>3. 行政程序法第 32 條： 「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避： 一 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。 二 本人或其配偶、前配偶，就</p>	<p>1. 防治準則有特別規定，依性平法第 33 條第 6 項規定，亦應補充適用行政程序法。</p> <p>2. 至於性平會委員若也屬教評會委員，在教評會中應否迴避，應依下列三項原則處理： (1) 首應先依各大學、專科學校所定教評會運作規章及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法之規定辦理。 (2) 前項所提規範未有明文時，按依性平法第 36 條第 2 項及第 3 項規定，性平會完成調查報告提交學校並依權責應由教評會處理時，教評會原則上亦應參酌該調查報告議處，其事實認定，應防治準則第 23 條</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。</p> <p>三 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>四 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>4. 行政程序法第 33 條： 「公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避： 一 有前條所定之情形而不自行迴避者。 二 有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。 前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。 不服行政機關之駁回決定者，得於 5 日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於 10 日內為適當之處置。 被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。 公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。」</p>	<p>第 1 項規定，更明定應依調查報告，二者性質上並無衝突，爰二者之成員即無當然迴避之必要。</p> <p>(3) 惟如有具體事實，足認該性平會委員於教評會委員職務執行上，有偏頗之虞時，當事人仍得依行政程序法第 33 條規定申請迴避(教育部 95 年 9 月 15 日台訓(三)字第 0950132320 號函)。</p> <p>3. 有關該申請迴避案件之處(審)理，建議提交學校性平會，就被申請迴避者是否有行政程序法第 32 條、第 33 條所定應迴避之事由充分討論(至被申請迴避人員是否提出意見書，請學校依會議討論之需要並尊重該等人員之意願辦理)，並依討論之決定執行；提出申請迴避人不服學校之駁回決定，自得依同法第 33 條第 3 項規定，向上級主管機關提請覆決(教育部 103 年 9 月 9 日臺教學(三)字第 1030126297 號函)。</p>
9. 當事人向行政機關提出申請之	1. 防治準則第 17 條第 1 項：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申	1. 防治準則已有規定，與行政程序法規範之內

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
方式及收件單位	<p>請人或檢舉人得以書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞為之者，受理申請調查或檢舉之事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。」</p> <p>2. 防治準則第 18 條：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件管轄學校或機關接獲申請調查或檢舉時，其收件單位如下：</p> <p>一、專科以上學校：學生事務處或學校指定之專責單位。</p> <p>二、高級中等以下學校：學生事務處或教導處。</p> <p>三、主管機關：負責性平會之業務單位。</p> <p>前項收件單位收件後，除有本法第 32 條第 2 項所定事由外，應於 3 日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。</p> <p>前項本法第 32 條第 2 項所定事由，必要時得由性平會指派委員 3 人以上組成小組認定之。學校並得於防治規定中明定前述小組之工作權責範圍。」</p>	<p>容相同。</p> <p>2. 防治準則第 18 條第 3 項授權學校於防治規定中明定性平會指派委員組成小組之權責範圍，例如案件受理初審、得逕為調查（倘認為案情簡單者）或另組調查小組、調查報告初審等。至如涉及調查權責時，處理受理之小組經性平會指派調查時，其調查小組組成及調查程序仍應依本法第五章之規定，自不待言。</p> <p>3. 現行性平法並未定有學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件應依職權啟動檢舉調查之規定，倘所通報事件經性平會開會討論，考量涉及公益，即所通報事件有多名疑似被害人、多名疑似行為人、教職員工對學生性侵害、性騷擾或性霸凌事件或涉及校園安全議題之事件等，得由學校性平會評估該事件對學生受教權及校園安全產生之影響，由學校指定人員擔任檢舉人，或經性平會會議討論決議以檢舉案形</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
		式啟動調查程序，藉以釐清事件之事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全。
10.職權調查原則	<ol style="list-style-type: none"> 1. 防治準則第 19 條：「經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校霸凌處理小組依前條規定辦理。」 2. 性平法第 34 條第 1 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。」 3. 防治準則第 28 條：「性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。」 4. 防治準則第 23 條第 10 款：「申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。」 5. 行政程序法第 36 條：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」 	性平法及防治準則有特別規定，行政程序法仍可補充適用。

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
11.客觀、公正、專業原則	<p>1. 性平法第 23 條第 1 項前段：「學校或主管機關調查處理校園性別事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則。」</p> <p>2. 防治準則第 23 條第 8 款：「事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。」</p> <p>3. 行政程序法第 9 條：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形一律注意。」</p> <p>4. 行政程序法第 47 條： 「公務員在行政程序中，除基於職務上之必要外，不得與當事人或代表其利益之人為行政程序外之接觸。公務員與當事人或代表其利益之人為行政程序外之接觸時，應將所有往來之書面文件附卷，並對其他當事人公開。 前項接觸非以書面為之者，應作成書面紀錄，載明接觸對象、時間、地點及內容。」</p>	性平法已有規定，行政程序法仍可補充適用。
12.當事人充分陳述原則及避免重複詢問原則	<p>1. 性平法第 23 條第 1 項後段：「應給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。」</p> <p>2. 行政程序法第 43 條：「行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。」</p> <p>3. 性平法第 23 條第 1 項但書：「應避免重複詢問。」</p>	性平法有特別規定，行政程序法仍可補充適用。。

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
13. 學校之暫時性措施	<p>1. 教師之停聘：教師法第 22 條第 1 項及第 3 項，服務學校應於教師涉有「性侵害」、「性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」或「性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要，且應議決 1 年至 4 年不得聘任為教師」者，學校應於「<u>知悉之日起 1 個月內</u>」經教評會二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘 6 個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間 2 次，每次不得逾 3 個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議。</p> <p>2. 校長及公務人員之停職：性平法第 35 條</p> <p>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）、</p>	<p>1. 學校知悉教師涉有性騷擾或性霸凌事件，於學校性平會尚未調查前，教師評審委員會(以下簡稱教評會)得就申請(檢舉)案件之內容初步判定是否有暫時停聘靜候調查之必要；其就事件所作之初步判定，與防治準則第 29 條、第 30 條及性別平等教育法第 35 條規定，係指校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件於性平會調查完成後，就事實之認定應依據性平會之調查報告，分屬二事。爰教評會就申請(檢舉)之內容初步判定，並無違反性平會專業權責認定之疑慮，惟為利教評會依法執行此一權限，教評會審議時，得邀集性平會人員列席會議說明。</p> <p>2. 依大學法第 20 條規定，倘學校認依教師法第 22 條規定之教師暫時停聘，無須經由各級教師評審委員會審議，得從速逕由校級教師評審委員會審議通過，應修正教師評審委員會組織規程或設置辦法之規定，並經校務會議審議通過後實施。</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>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，不得受理其退休（伍）或資遣案之申請。</p> <p>3. 其他人員之暫時停職：性平法第 30 條第 6 項，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以外之人員，涉有性平法第 29 條第 1 項或第 3 項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性平會決議令其暫時停職。</p> <p>4. 防治準則第 25 條：「為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第 24 條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。 三、避免報復情事。 四、預防、減低行為人再度加害之可能。 五、其他性平會認為必要之處置。 <p>當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前</p>	

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>項規定處理。 前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行」。</p>	
14. 保密原則	<p>1. 性平法第 23 條第 2 項：「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>2. 性平法第 28 條第 4 項：「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>3. 性平法第 43 條第 2 項： 「學校違反第 22 條第 3 項、第 23 條第 2 項、第 24 條後段、第 27 條但書、第 28 條第 4 項或第 31 條第 3 項規定者。」</p> <p>4. 防治準則第 23 條第 5 款：「學校或主管機關就行為人、被害人、檢舉人或協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。」</p> <p>5. 防治準則第 24 條：「依前條第 5 款規定負有保密義務者，為學校或主管機關參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。 依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。 學校或主管機關就記載有當事</p>	<p>1. 性平法及防治準則有特別規定。</p> <p>2. 保密義務不及於事件當事人： （1）依據防治準則第 23 條及第 24 條規定，就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料負有保密義務者，包括學校參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，非指事件當事人。 （2）請學校避免再要求事件當事人簽署保密協議書或切結書等文件（當事人並無保密義務，必要時僅予道德勸說）。（教育部 102 年 11 月 7 日臺教學（三）字第 1020164059 號函）</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者不在此限。</p> <p>除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。」</p>	
15.衡酌雙方當事人權力差距	<p>1.性平法第 34 條第 2 項「性別平等教育委員會調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。」</p> <p>2. 性平法施行細則第 16 條：「本法第 30 條第 7 項所稱雙方當事人之權力差距，指當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況。」</p> <p>3. 防治準則第 23 條第 4 款：「行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。」</p>	性平法及防治準則有特別規定。
16.當事人之證據請求調查權	<p>行政程序法第 37 條：「當事人於行政程序法中，除得自行提出證據外，亦得向行政機關申請調查事實及證據。但行政機關認為無調查之必要，得不為調查，並於第 43 條之理由中敘明之。」</p>	性平法及防治準則無特別規定，應適用行政程序法之規定（行政程序法第 3 條第 1 項）。
17.行為人之協力義務	<p>1.性平法第 33 條第 5 項：「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，不得規避、妨礙或拒絕。」</p>	<p>1.性平法有特別規定。</p> <p>2.針對行為人已滿 18 歲者，不到場所生之效果，自得告知性平法第 43 條第 4 項之規定。</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>2. 防治準則第 23 條第 1 款前段：「行為人應親自出席接受調查」。</p> <p>3. 防治準則第 23 條第 6 款及第 7 款：「依本法第 33 條第 5 項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊」。</p> <p>4. 性平法第 43 條第 4 項：「行為人違反第 26 條第 6 項不配合執行第 2 項序文、第 2 款、第 3 款之處置，或第 33 條第 5 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。」</p>	
18.申請人及受邀協助調查之人或單位之協力負擔	<p>1. 性平法第 33 條第 5 項：「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，不得規避、妨礙或拒絕。」</p> <p>2. 防治準則第 23 條第 6 款及第 7 款：「依本法第 33 條第 5 項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體</p>	1. 申請人及受邀協助調查之人無協力義務，所謂不到場所生之效果殆為「無故不到場者視同棄權，行政機關得僅聽取到場者陳述，逕行開始、終結或展延調查程序」之意，對於拒不到場，或雖到場但拒絕陳述之「相關之人」，除其他法律另有規定外，不得強制為之。換言之，當事人不履行負擔者，固然須承受因此而發生之不利益，但不因此負

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>或其他管道散布事件之資訊」。</p>	<p>有應作成可強制執行之行為義務。違反此一負擔者，雖不具直接強制性，但可能產生以下之法律效果：諸如構成證據評價上之不利益；喪失在行政救濟程序中主張行政機關未充分調查之權利。惟行政機關在當事人緘默或不行為時，仍應在可能及可期待之範圍內，依職權闡明事實。</p> <p>2. 依行政程序法第 36 條規定，行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意，以檢舉進行調查且疑似被害人拒絕受訪情形，為保障雙方當事人權益，學校性平會及調查小組應以依職權調查所得資料進行事實認定，提出報告並通知當事人處理之結果；倘疑似被害人對該處理之結果不服提出申復，則得依性平法第 37 條第 3 項規定，以調查程序有重大瑕疵，要求學校性平會重新調查，屆時應請疑似被害人配合受訪（109 年 12 月 25 日臺教學（三）字第 1090164156 號函）。</p>
19.卷宗閱覽權	1. 防治準則第 23 條第 9 款：「學校	108 年 4 月 10 日臺教學

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>或主管機關基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。」</p> <p>2. 行政程序法第 46 條： 「當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。行政機關對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一 行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。 二 涉及國防、軍事、外交及一般公務機密，依法規規定有保密之必要者。 三 涉及個人隱私、職業秘密、營業秘密，依法規規定有保密之必要者。 四 有侵害第三人權利之虞者。 五 有嚴重妨礙有關社會治安、公共安全或其他公共利益之職務正常進行之虞者。 <p>前項第 2 款及第 3 款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。 當事人就第 1 項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求相關機關更正。」</p>	<p>(三) 字第 1080019052 號函：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 調查過程中之訪談紀錄及物證，除申請閱卷者個人之訪談紀錄外，因尚未引用載入調查報告，作為調查報告認事用法之基礎，爰該等資料屬行政程序法第 46 條第 2 項第 1 款規定之「行政決定前之擬稿或其他準備作業文件」，學校自得審酌並拒絕提供閱覽。 2. 為保障雙方當事人陳述意見之權益，倘當事人於調查程序進行中申請閱覽相關訪談紀錄，得請調查小組依據防治準則第 23 條第 9 款規定，於不違反保密義務之範圍內，協助摘錄與該當事人行為有關之內容，另作成書面資料提供之，以利其陳述意見之準備。 3. 調查結束後方申請閱覽相關訪談紀錄者，由學校評估調查報告內容，如報告所載訪談內容已滿足當事人主張或維護其法律上利益，得不同意提供非當事人之訪談紀錄（逐字稿），或得依防治準則第 23 條第 9 款規定之精神，以摘要(含去識別化)作成書面提供之。

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
		<p>4. 相關會議紀錄非屬「行政決定前之擬稿或其他準備作業文件」，學校自應提供閱覽。惟相關會議紀錄若有個別發言紀錄者，為避免行政機關於作成決定前遭受干擾，有礙最後決定之作成，或於決定作成後，因之前內部討論意見之披露，致不同意見之人遭受攻訐而生困擾，此一個別發言紀錄自得視同「行政決定前之擬稿或其他準備作業文件」，學校自得拒絕提供閱覽。綜上，紀錄中如有個別委員發言部分應予刪除，僅保留決議，再行提供閱覽。</p>
20.處理期間	<p>1. 性平法第 36 條第 1 項：「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 2 個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。」</p> <p>2. 性平法第 36 條第 3 項：「學校或主管機關應於接獲前項調查報告後 2 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、被害人、檢舉人及行為人。」</p>	<p>1. 性平法有特別規定。</p> <p>2. 性平法第 36 條所訂處理期間，係在課予權責機關或單位調查期限之義務，並非限制申請人或檢舉人其依性別平等教育法主張權利之時限，爰逾越期間時，權責機關或單位自應儘速完成調查，不生對事件即不得調查或對加害人不得處理之問題(教育部 95 年 9 月 19 日台訓(三)字第 0950135475 號函)。</p>
21.送達	行政程序法第 67 條至第 91 條	1. 性平法及防治準則無特別規定，依性平法第 33

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
		<p>條第 6 項規定，應適用行政程序法。</p> <p>2. 當事人拒收時，可請郵局依行政程序法第 74 條為寄存送達，即得將文書寄存送達地之地方自治或警察機關，並作送達通知書兩份，一份黏貼於應受送達人住居所、事務所、營業所或其就業處所門首，另一份交由鄰居轉交或置於該送達處所信箱或其他適當位置，以為送達。</p>
22.陳述意見之機會	<p>1.性平法第 26 條第 5 項：「第 1 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>2. 防治準則第 29 條第 2 項及第 3 項規定：「性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告通知行為人限期提出書面陳述意見。 前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有本法第 37 條第 3 項所定之情形外，不得重新調查」。</p>	性平法及防治準則有特別規定。
23.調查事實認定之尊重	1.性平法第41條第1項：「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	性平法有特別規定。

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>委員會之調查報告。」</p> <p>2.防治準則第 29 條第 1 項：「基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。」</p>	
24.懲處之執行	<p>1. 性平法第26條第1項至第3項： 「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校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，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：</p> <p>一、 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。</p> <p>二、 接受8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。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>校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有</p>	<p>1.性平法有特別規定。</p> <p>2.命行為人道歉乙事，若行為人願意道歉固毋庸論，若行為人不願道歉，可否強制為之，諸如成年者依性平法第 43 條第 4 項移送主管機關裁罰，未成年者以加重校規處分等，應注意憲法法庭 111 年憲判字第 2 號判決強制道歉違憲案之效應。其要旨如下：</p> <p>（1）在本案中，大法官固肯定道歉為一種美德，即「侵害他人名譽之加害人，於自認有錯時，出於自願且真誠向被害人道歉，不論是表達其內疚或羞愧，皆為對被害人所受傷害之同理心表現，可讓被害人獲得精神上的安慰，感到受尊重，獲得安全感，從而重建對他人之信任。透過道歉，甚可宣示社會之共同價值觀，因而重建雙方及社會的和諧。故加害人於自認有錯時，本即得真誠向被害人</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>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2項規定為必要之處置。」</p> <p>2. 性平法第 26 條第 5 項：「第 2 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>3. 性平法第 43 條第 4 項至第 5 項：「行為人違反第 26 條第 6 項不配合執行第 2 項序文、第 2 款、第 3 款之處置，或第 33 條第 5 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。</p> <p>學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第 26 條第 1 項、第 2 項序文、第 2 款、第 3 款或第 6 項規定，執行行為人第 26 條第 2 項第 1 款以外之懲處或處置，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>4. 防治準則第30條：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應依本法第26條第1項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不</p>	<p>道歉，不待法院以判決強制道歉。鑑於道歉所具之心理、社會及文化等正面功能，國家亦得鼓勵或勸諭加害人向被害人道歉，以平息糾紛，回復和諧」。</p> <p>(2)但大法官亦同時強調若加害人不願道歉時，法院如以判決命加害人向被害人道歉，並得由被害人逕以加害人之名義刊載道歉啟事，再由加害人負擔費用（強制執行法第 127 條第 1 項規定參照），實無異於容許被害人以加害人名義，逕自違反加害人自主之言論。對加害人而言，非出於本人真意之道歉實非道歉，而是違反本意之被道歉；對被害人而言，此等心口不一之道歉，是否有真正填補損害之正面功能，亦有疑問。是法院以判決命加害人公開道歉，不論加害人為自然人或法人，縱未涉及加害人自我羞辱等損及人性尊嚴之情事，亦顯非不可或缺之最小侵害手段，而與憲法保障人民言論自由之意旨有違」。</p> <p>(3)且進一步強調「強制道歉係強制人民不顧自己之真實意願，表達與其良心、價值信念等有違之表</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。</p> <p>本法第26條第2項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，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>前項處置，由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。</p> <p>依本法第26條第2項第2款規定命行為人接受8小時之性別平等教育相關課程，應由學校所屬主管機關規劃。</p>	<p>意。個人是否願意誠摯向他人認錯及道歉，實與個人內心之信念與價值有關。於加害人為自然人時，強制道歉除直接限制人民消極不表意之言論自由外，更會進而干預個人良心、理念等內在精神活動及價值決定之思想自由。此等禁止沉默、強制表態之要求，實已將法院所為之法律上判斷，強制轉為加害人對己之道德判斷，從而產生自我否定、甚至自我羞辱之負面效果，致必然損及道歉者之內在思想、良心及人性尊嚴，從而侵害憲法保障自然人思想自由之意旨」。</p> <p>3. 為符合憲法法庭 111 年憲判字第 2 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第 26 條第 2 項第 1 款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第 26 條第 2 項第 1 款規定向被害人道歉，皆不予處罰。</p>
25.申復之程序	<p>一、不受理之申復</p> <p>1. 性平法第 32 條：「學校或主管機</p>	1.性平法及防治準則有特別規定。

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>關於接獲調查申請或檢舉時，應於 20 日內以書面通知申請人、被害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、被害人或檢舉人於第1項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起20日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。」</p> <p>2. 防治準則第 20 條：「事件管轄學校或機關應於接獲申請調查或檢舉後 20 日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依本法第 32 條第 3 項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。</p> <p>申請人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起 20 日內，得以書面具明理由，向事件管轄學校或機關提出申復；其以言詞為之者，事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項不受理之申復以一次</p>	<p>2. 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 18 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」，並依行政程序法第 100 條第 1 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>3. 申復係性平法特別規定之救濟程序，考量落實性平法之立法意旨，故此一「申復」救濟程序為性平法第 39 條所稱各種救濟程序之先程序。另為保障當事人之程序上救濟之權利，避免此一見解致當事人有遲誤法定提起救濟期間之虞，若當事人應提申復卻誤提教師申訴時，學校或主管機關應依行政程序法第 17 條之規定移轉管轄，以確保當事人之程序利益(教育部 96 年 1 月 24 日台訓(三)字第 0960009237 號函)。</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>為限。</p> <p>事件管轄學校或機關接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於20日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。」</p> <p>二、處理結果之申復</p> <p>1.性平法第37條第1項及第2項（113.03.08施行）增加被害人得提申復：</p> <p>「申請人、被害人及行為人對於前條第3項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起30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。前項申復以1次為限。」</p> <p>2.防治準則第31條：「事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。</p> <p>申請人或行為人對事件管轄學校或機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>學校或主管機關接獲申復</p>	<p>4. 依性平法第31條第2項規定，被害人或其法定代理人未必為同條第2項之申請人，考量對其權益之影響及處理之一致性，於現行性平法架構下，分為「調查處理程序中」及「調查處理完成後」說明如下：(1) 就調查處理程序中，除事件管轄學校於案件受理後，得主動徵詢被害人或其法定代理人是否一併申請調查外，亦得依行政程序法第23條規定「因程序之進行將影響第三人之權利或法律上利益者，行政機關得依職權或依申請，通知其參加為當事人」，請學校通知使其成為案件當事人，居於申請人之定位，以維護被害人權益並利其救濟。（教育部102年7月16日臺教學(三)字第1020080238號函）。</p> <p>5. 按申復不服的是既係「處理結果」，除非是事實不成立而毋須進行懲處程序，或事實成立，但只須由性平會議決處置方式（例如性平法第26條第2項的措施）外，自應待懲處程序結束，方屬處理結果，而於此時方通知當事人可提起申復。而實務上</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>後，依下列程序處理：</p> <p>一、由學校或主管機關指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於 30 日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。</p> <p>二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員 3 人或 5 人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、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。</p> <p>三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。</p> <p>四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。</p> <p>五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，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>六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。</p> <p>七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。」</p>	<p>常見問題，學校於性平會為事實認定後，未待懲處程序結束，即通知當事人可提出申復。此時若當事人因此提出申復，實毋庸進行申復程序，應請學校重新通知當事人，待懲處程序結束，再提出申復。</p> <p>6. 112 年 8 月 16 日公布修正第 1 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</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
		<p>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（自毋庸再提學生申訴（再申訴））。</p>
<p>26.行政程序之重新進行</p>	<p>1. 性平法第 37 條第 3 項 (113.03.08 施行):「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 1 項但書向主管機關申復者，應限期於 40 日內完成調查。」</p> <p>2. 防治準則第 29 條第 4 項:「學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議處時，除有本法第 37 條第 3 項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查」。</p>	<p>1.性平法有特別規定。 2.所謂調查程序之重大瑕疵，例如以下情形： (1)性平會或調查小組組織不適法（如：性別或專業人才比例不符性平法或防治準則之規定）。 (2)未給予當事人任一方陳述意見之機會。 (3)有應迴避而未迴避之情形。</p> <p>至於足以影響原調查認定之新事實、新證據係指原調查程序時已存在，但於該程序內未經調查斟酌者而言。至新事實或新證據是否足以影響原調查認定，由學校依個案判斷(教育部 95 年 9 月 15 日台訓</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
		<p>(三)字第 0950132320 號函)。應注意的是，行政程序法第 128 條第 3 項已增訂，行政程序重新進行要件中所稱之新證據，除「處分作成前已存在或成立而未及調查斟酌」，尚包括「處分作成後始存在或成立之證據」。教育部 110 年 3 月 23 日臺教學(三)字第 1100007134 號已補充前述修法意旨。</p>
27. 不服申復之救濟	<p>性平法第 39 條：「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 30 日內，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。 2. 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。 3. 學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。 <p>前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。」</p>	<p>1. 高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 14 條第 4 款規定，兼任、代課及代理教師對該主管機關或學校有關其個人待遇、終止聘約、停止聘約之執行及退休金之措施，聘期三個月以上代理教師對其請假及聘期三個月以上代課、代理教師對學校有關其平時考核與個人服務成績認為違法或不當致損害其權益者，得準用教師法之申訴程序，請求救濟。</p> <p>2. 專科以上學校兼任教師聘任辦法第 14 條第 3 款規定，對教師資格審定之申請、審查結果及學校依本辦法有關其個人終止聘約、停止聘約執行、待遇、請假與退休金之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得準用教師法之申訴程序，請求救濟。</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
		<p>益者，得準用教師法之申訴程序，請求救濟。</p> <p>3. 除教師、學生、公務人員申訴外，其餘人員如其任用法規無特別規定外（如教官），否則不服申復之救濟告知，並無明確之後續途徑，其得向法院提起相關訴訟，則自不待言。</p> <p>5. 為避免修正條文第 36 條第 3 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 2 項，定明第 1 項之救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。</p>
28. 被害人可向行為人求償	<p>性平法第 42 條：</p> <p>「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 1 倍至 3 倍之懲罰性賠償金；行為人為校長者，得酌定損害額 3 倍至 5 倍之懲罰性賠償金。」</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本條新增。 2. 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 1 項。 3. 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 2 項。 4. 考量前二項情形，造成被害人身心創傷，

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
		<p>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 3 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>
<p>29. 通報其他學校之義務</p>	<p>1.性平法第 28 條第 1 項至第 3 項：「學校或主管機關應建立校園性別事件之檔案資料。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。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>2.防治準則第 34 條：「事件管轄學校或機關依本法第 28 條第 2 項及第 3 項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。</p> <p>前項事件管轄學校或機關應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。</p> <p>事件管轄學校或機關就行為</p>	<p>性平法有特別規定。</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第1項通報內容註記行為人之改過現況。」	
30.不適任人員之事先查核及定期查核	<p>1. 性平法第 29 條(113.03.08 施行): 「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。</p> <p>二、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 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用。</p> <p>有前項第 1 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 2 款情事者，於該議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。</p> <p>非屬依第 1 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</p>	<p>1. 修正前第 27-1 條第 1 款及第 2 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 14 條及第 15 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 1 年至 4 年不得聘任為教師」之情形，爰配合上開規定，修正第 1 款及第 2 款。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 1 至 4 年不得聘任、任用、進用或運用必要。</p>

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>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 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。」</p> <p>2. 性平法第 30 條第 1 項至第 4 項 (113.03.08 施行)：</p> <p>「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 4 項所定辦法查詢是否曾有性侵害、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；已聘任、任用、進用或運用者，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</p>	

校園性別事件調查處理之行政程序	法源依據	說明
	<p>騷擾防治法第 27 條規定，受行政處罰者之資料，及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。</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>	
31. 主管機關之行政監督	<p>性平法第 40 條：</p> <p>學校主管機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>	

1.法定通報之範圍：

(1) 疑似性騷擾或性霸凌事件

(a) 受害人未滿 18 歲者，須進行社政或校安通報。

(b) 受害人滿 18 歲者，僅須進行校安通報。

(2) 疑似性侵害事件

無論受害人是否年滿 18 歲，皆須進行社政及校安通報。

2. 法定通報常見的迷思或錯誤

- (1) 被害人無申請調查意願，忽略法定通報義務與被害人有無申請調查意願無涉。
- (2) 通報義務人自行判斷其非屬校園性別事件，例如主觀認定當事人沒有不舒服，或未以行為時身分認定適用性平法，例如某大學學生於實習期間，疑涉更衣間偷拍案，案經媒體報導知悉該校已畢業學生疑涉校園性騷擾事件，該校誤以為學生現在已畢業不屬性平法規範範圍而未依規定通報，以致延遲通報。
- (3) 通報義務人未意識到其應屬校園性別事件者，例如某大學人員接到學生反映，於宿舍浴室洗澡時疑似被不明人士持手機進行偷拍，當下卻未直接意識到本案為校園性別事件，需立即通報校安中心。
- (4) 未先通報而忙於釐清案情致延誤 24 小時之法定通報期限。
- (5) 通報義務人請當事人自行向學校通報。
- (6) 跨校案件未同時進行通報，例如某校接獲事件管轄學校函知本案，因本案為跨校性別事件並註有事件管轄學校之校安通報序號，使承辦人員誤以為本案已與事件管轄學校合併序號，待該校陳報本案至本部校園性侵害性騷擾或性霸凌回復填報系統時，始發覺本案未通報，致本案延遲通報。
- (7) 主管指示不用通報或未明確指示通報，例如：(a) 某校學生於校外租屋遭偷拍，值班同仁接獲駐警隊通知本案，並向通報權責單位主管報告，惟該主管指示「暫不由該單位通報，宜交由專業單位處理」，延誤 24 小時之通報時限以致延遲通報。(b) 某校主管知悉疑似校園性別事件後交辦相關權責人員處理，惟本案就通報義務而言，應無再查明資訊之必要，該主管卻指示「查明本案」致造成所轄權責人員逾時通報。
- (8) 學校教職員工仍有不清楚其有通報義務，以及相關流程者。即未於知悉後依學校防治規定所定學校權責人員通報，而誤向他人通報。例如某大學假日系所辦理招生活動，學生告知系主任某教師有疑似偷拍行為，系主任隨即告知非學校權責人員，誤以為已通報。

3. 校安通報倘通報時網路不穩，如何處理？

- (1) 按校園安全及災害事件通報作業要點第 5 點第 3 項規定：「無法以校安通報網通報時，改以紙本方式傳真至本部校安中心及上一級主管教育行政機關，並應於 7 日內補行網路通報作業。」
- (2) 某大學教官因學校網路不穩，無法登入系統，惟未依上開要點規定於知悉本案 24 小時內，以紙本方式傳真至本部校安中心，以致延遲通報。