



臺中市政府教育局
Education Bureau, Taichung City Government

「我的」選手

談性平意識

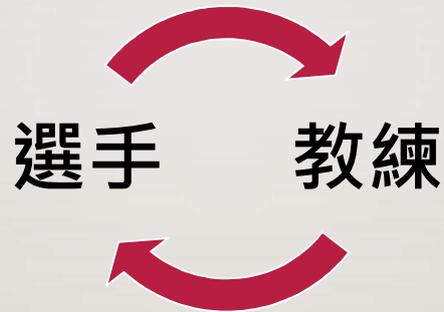
報告人: 蕭嘉惠

國立臺北大學

112. 08. 09

我的選手-談性平意識

人之權利能力，始於出生，終於死亡 (民法第6條)



什麼是性別平等教育

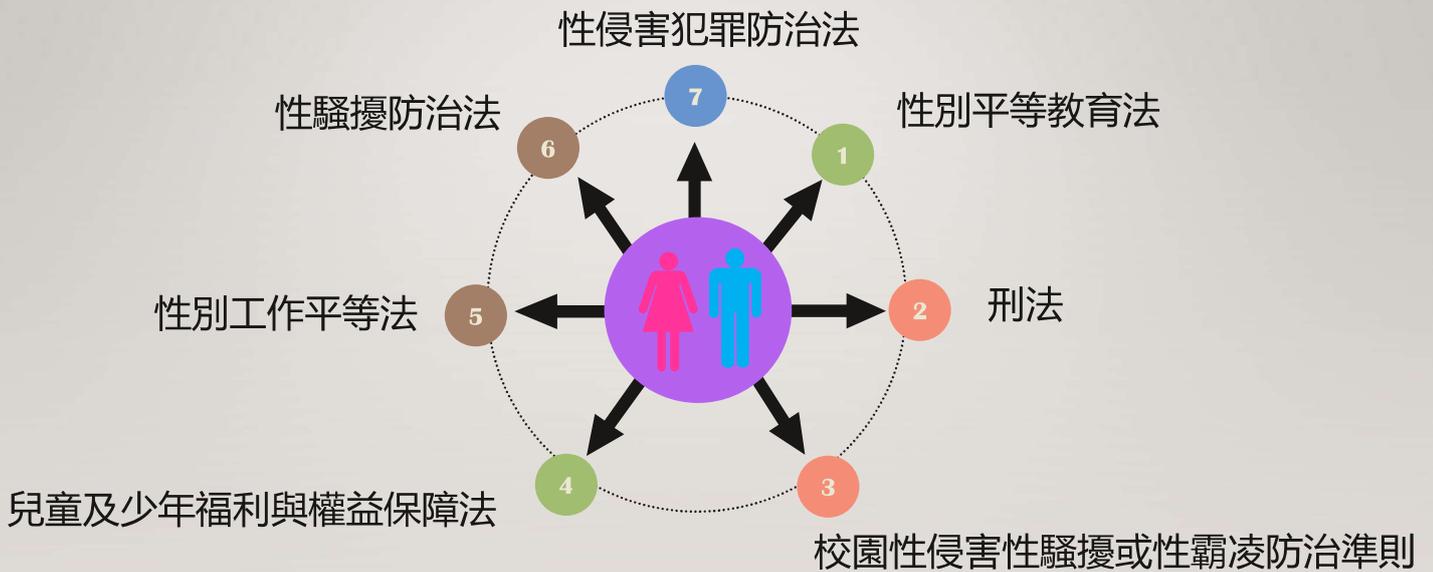
性別平等教育法第1條

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。

性別平等教育法第2條第1項第1款

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。

性別平等教育相關法規



名詞定義

性侵害

指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

性騷擾

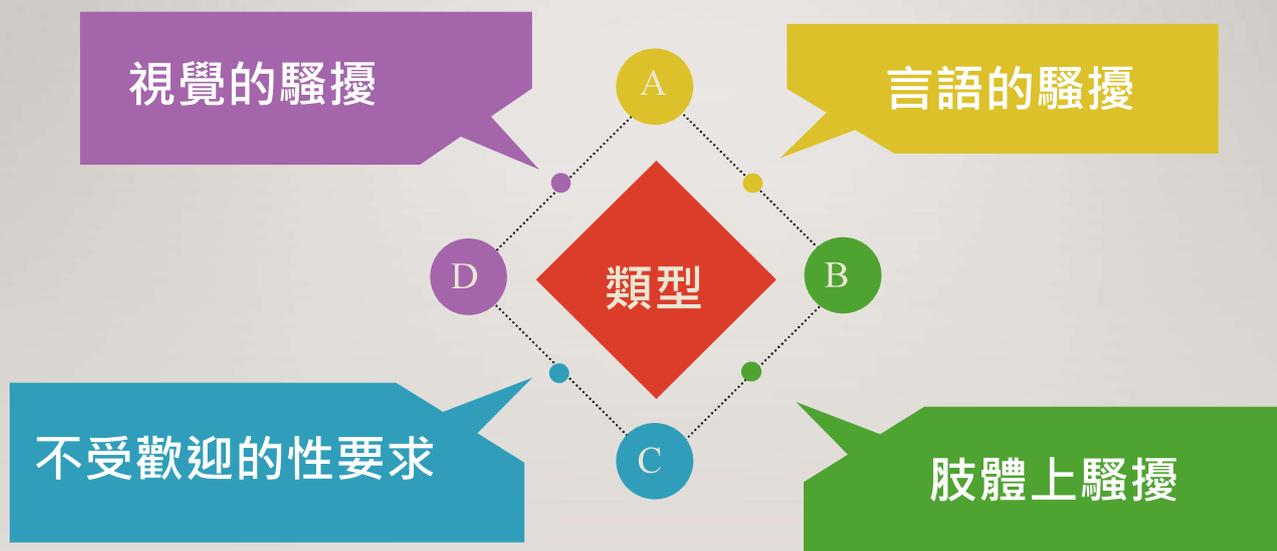
符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

- (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。
- (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。

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。

性騷擾類型



我的課程—女性平等議題

6

性騷擾類型—言語的騷擾

言語的騷擾

在**言語中帶有貶抑任一性別的意味**，包括帶有性意涵、性別偏見或歧視行為及態度，甚或帶有侮辱、敵視或詆毀其他性別的言論。

不小心就可能會踩到的情形是……

我的課程—女性平等議題

7

這些話 您有聽過/說過/或者被說過嗎?

這個女選手這麼壯，
他一定是個女同性戀。



這男生每次受傷就大哭，
真的很娘砲，死GAY！



性別刻板印象
與性傾向錯誤連結

你身材這麼胖，受傷了
有天然的安全氣囊保護。



這重量你都舉不起來，
還是不是男生啊？不舉！



身體外貌
與性別特質不當言詞

你打網球，裙子要再短
一點，會更像女生喔！



男生要勤練腹肌，以後
才能讓老婆性福喔！



疑似性騷擾或
不當黃色幽默等言詞

性騷擾類型—肢體上騷擾

肢體上騷擾

任一性別對其他性別做出肢體上的動作，**讓對方覺得不受尊重及不舒服。**

不小心就可能會踩到的情形是……

這些動作 您有聽過/看過/或者被說過嗎?

指導起跑動作，骨盆
位置不太正確，直接動
手喬臀部



指導前手翻動作，抬大腿、
摸腰、揉背



易引起選手不舒服，
而有性騷擾之疑

選手動作時腳不舒服，
趕快幫她揉一揉



選手覺得手怪怪的，快
快檢查到底那裡不舒服



易引起選手不舒服，
而有性騷擾之疑

小美活潑可愛就像我女兒一
樣，我只是讓她坐我腿上



小東聰明伶俐，每次見到他都
想抱抱他，只是友好的表示



易引起選手不舒服，
而有性騷擾之疑

性騷擾類型—視覺的騷擾

視覺的騷擾

以**展示裸露色情圖
片或是帶有貶抑任
一性別意味的海報、
宣傳單**，造成當事
人不舒服者。

不小心就可能會踩到的情形是……

性騷擾類型— 不受歡迎的性要求

不受歡迎的性要求

以要求對方同意**性服務**作為**交換利益**條件的手段。

不小心就可能會踩到的情形是……

我的課程— 性別平等意識

12

過往案例歸納事發原因

訓練管教無法掌握尺度造成**糾紛與困擾**

教練與學生間的**權力不平等**，更容易造成**學生不敢反抗**

教練法律知識不足，訓練時落入違犯「**性別平等教育法**」的危機而**不自覺**

教練與學生**相處時間緊密**，學生容易造成**情感依賴及混淆**

13

想一想 1 按摩行不行？



當然行，只要……



當然不行，因為……



我們應該怎麼做？

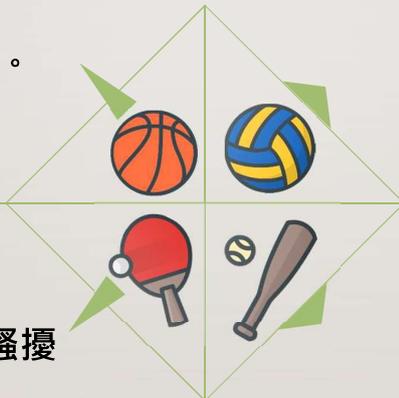


我的選手-談性平意識

結語 15

我的選手-談性平意識

保護選手更是保護自己。

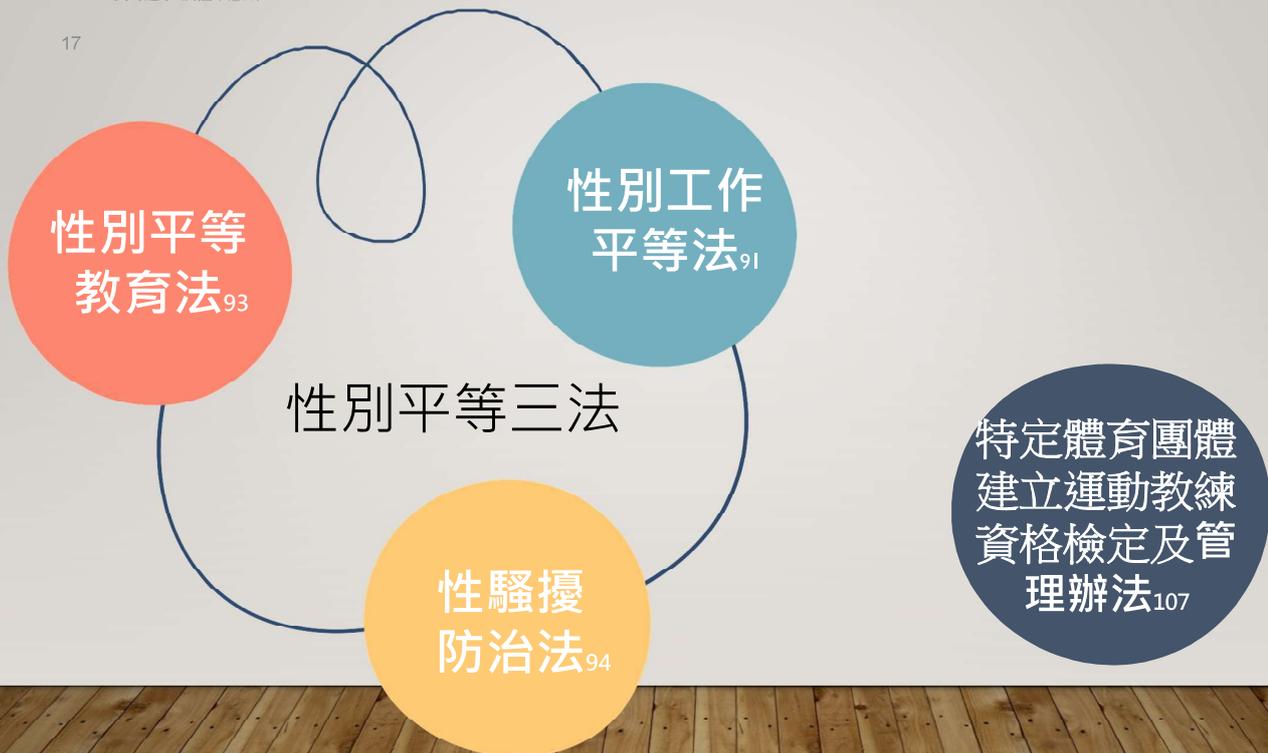


尊重身體自主權，防治性騷擾及性侵害，人人有責。

教練與選手相處、互動的時間相較於父母、學校其他老師，時間比率更多、互動關係更為緊密，因此更要注意別落入違犯「性別平等教育法」中。

共同打造更優質的訓練環境，讓選手們與教練們都能安心投入訓練。

性別平等相關法規



性別平等三法

一方為教職員工生
他方為學生

性別平等教育法



促進性別地位實質平等，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。

受雇者於執行職務時
雇主對受雇者或求職者

性別工作平等法



為保障性別工作權平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。

不適用性別平等教育法
或性別工作平等法者

性騷擾防治法



為防治性騷擾及保護被害人
之權益。

教育專業倫理 - 師生界線

校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

- §6 • 學校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應
 - **尊重性別多元及個別差異。**
- §7 • 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。
 - 教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，**應主動迴避或陳報學校處理。**
- §8 • 教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主**避免不受歡迎追求行為，不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。**

師生界線

常見的違反師生界線樣態

✘ 情緒界線

刻意經營生對師的情感依賴等

✘ 權力界線

以財物、成績、出賽機會等利誘或脅迫學生發生親密互動

✘ 關係界線

與學生的親密關係、挑逗學生等

✘ 溝通界線

與學生進行具有性意味的私下對話等

取自 Professional Boundaries: A guideline for Queensland Teachers (2016), by Queensland College of Teachers, QLD Australia.

特定體育團體建立運動教練資格檢定及管理辦法¹¹¹⁰¹¹⁰

第 4 條

有下列情形之一者，不得申請教練資格之檢定：

- 一、犯傷害罪章。但其屬過失犯，不包括之。
- 二、犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪、妨害風化罪章及妨害自由罪章。
- 三、犯毒品危害防制條例之罪。
- 四、犯殺人罪。
- 五、違反運動禁藥管制辦法相關規定。

特定體育團體建立運動教練資格檢定及管理辦法¹¹¹⁰¹¹⁰

第 12 條

教練應遵守下列工作倫理規範：

- 一、謹守專業倫理，發揮身教與言教之功能及展現運動風度。
- 二、維護運動員權益。
- 三、配合運動員之身心發展，訂定訓練計畫，從事指導、訓練之工作避免過度訓練。
- 四、熟悉訓練原理及比賽規則，並定期參加相關進修活動。
- 五、對運動員不得有性騷擾之行為。

專任教練有以下情形 學校應予解聘僱/終身不得聘僱

專任運動教練輔導及管理辦法第15條

110年1月1日全部條文生效條文中有關性別平等之規定

1. 犯**性侵害犯罪防治法**§2-1所定之罪，經**有罪判決確定**。
2. 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**確認有性侵害行為屬實**。
3. 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**確認有性騷擾或性霸凌行為**，有解聘（僱）及終身不得聘（僱）為專任教練之必要。
4. 受**兒童及少年性剝削防制條例**規定處罰，或受**性騷擾防治法**§20 或§25 規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘（僱）及終身不得聘（僱）為專任教練之必要。

專任教練有以下情形

學校應予解聘僱/終身不得聘僱

各級學校專任運動教練聘任管理辦法第13條

111年7月18日全部條文生效條文中有關性別平等之規定

1. 犯性侵害犯罪防治法§2-1所定之罪，經有罪判決確定。
2. 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性侵害行為屬實。
3. 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性騷擾或性霸凌行為，有解聘（僱）及終身不得聘（僱）為專任教練之必要。
4. 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法§20 或§25 規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘（僱）及終身不得聘（僱）為專任教練之必要。

24

專任教練有以下情形

學校應予解聘僱/終身不得聘僱

專任運動教練輔導及管理辦法第15條、各級學校專任運動教練聘任管理辦法第13條

5. 知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，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，經學校查證屬實。

25

性別平等教育法、性別工作平等法中不得歧視的樣態

《性別平等教育法施行細則》

- §2 本法第一條第一項及第二條第一款所稱性別地位之實質平等，指任何人不因其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同等不同，而受到差別之待遇。
- §13 本法第十七條第二項所定性別平等教育相關課程，應涵蓋情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育，及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等課程，以提升學生之性別平等意識。
- §15 教師為執行本法第十九條第二項鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域，應於輔導學生修習課程、選擇科系或探索生涯發展時，鼓勵學生適性多元發展，避免將特定學科性別化。

26

《性別工作平等法》

27

- §7 雇主對求職者或受僱者招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- §8 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- §9 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- §10 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。
- §11 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

