

教育部體育署各級教練及裁判講習
性別平等教育議題課程



教育部體育署

Sports Administration, Ministry of Education

引言

消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)

第36號一般性建議：關於女童和婦女受教育權 第62點

- 《公約》在第10(g)條中呼籲**締約國確保女童和婦女有同樣的機會積極參加體育運動和體育教育。**
- 基於流行的定型觀念，增強婦女權能以及性別平等在該領域的積極成果因在所有體育運動和活動中的歧視而受限。在國家和國際二級，性別隔離持續存在，婦女對決策的參與有限。
- 常常不重視女性體育，造成用於支持婦女參與的資源分配不足，且薪酬較低。從事體育運動婦女在媒體中的形象也對普遍存在定型觀念產生影響。
- 在體育運動中**對婦女的暴力行為、剝削和騷擾也反映了男性在體育領域傳統的主導地位。**

課程大綱

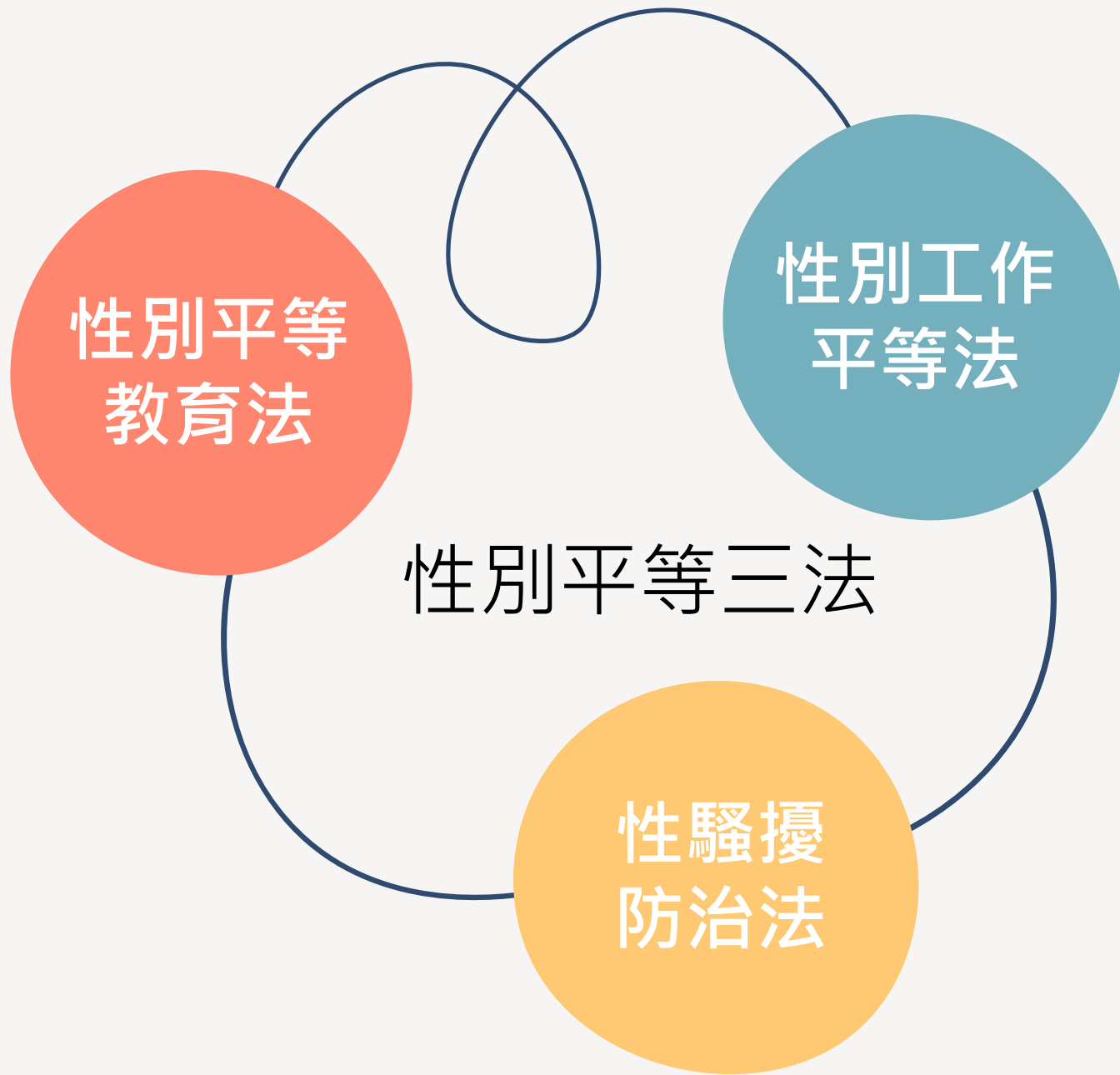
Contents

- 1 性別平等相關法規**
性別平等教育法 / 性別工作平等法 / 性騷擾防治法
教師法 / 教師專業倫理 / 專任運動教練輔導及管理辦法
- 2 體育運動中的性別議題**
性別刻板印象 / 多元性別
- 3 身體活動指導與管理**
言語 / 視線 / 拍攝
- 4 校園性別事件處理**
性侵害、性騷擾、性霸凌定義 / 校園性別事件通報與處理



PART 1

性別平等相關法規



專任運動教練
輔導及管理
辦法

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.

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. 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。
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**確認有性侵害行為屬實**。
4. 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。
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。

#METOO

來自體育界的反擊

2016年，31歲的瑞秋·丹赫蘭德(Rachael Denhollander) 報警控訴她在16年前被醫師性侵。當時她15歲，是美國體操代表隊選手。治療她運動傷害的是美國奧運隊醫師賴瑞·納薩爾(Larry Nassar)，在療程中，納薩爾用手指侵入她的私處，利用治療猥褻她，時間長達一年多。

當時她年紀小，沒有性經驗，當醫師用手侵入，她感覺難受，醫師解釋這是治療難免的不適，她不知如何反應，詢問教練、問資深選手，都說治療就是這樣，不用大驚小怪。

更不可思議的是，甚至瑞秋母親在場陪同。當瑞秋鼓起勇氣跟媽媽說出她有多難受，媽媽也沒懷疑有問題。因為醫師是那麼親切、耐心、專業！

利用權勢

醫病關係的不對等

身體自主

認識身體，拒絕傷害

面善惡狼

傷害常來自親近的人



PART 2

體育運動中的性別議題

刻板印象

取自行政院性平視聽分享站 <https://ppt.cc/fWHIPx>



將一個團體全體成員的典型特質套用在這個團體中每一個成員的身上，而無視於他們之間其實有實際的差異。



刻板印象本身其實不見得帶有負面的態度，只是我們簡化世界的方式。

互動 時間

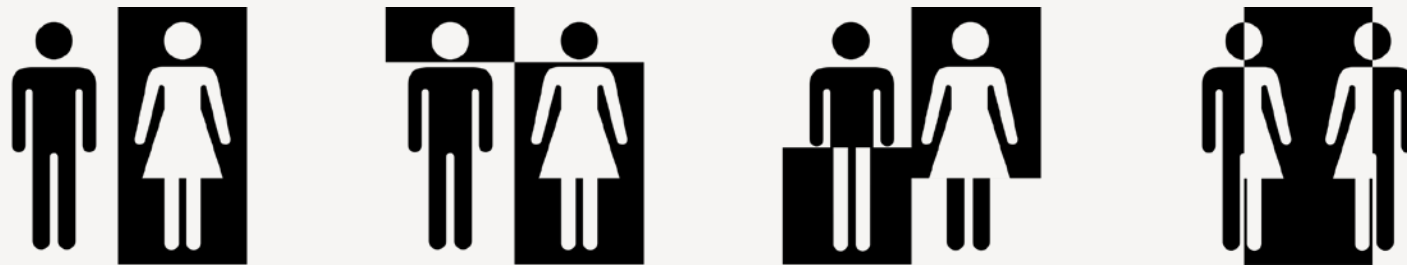
Activity Corner

請您依直覺寫下來「說到運動教練，您會想到哪些形容詞？」

什麼是性別刻板印象

取自行政院性平視聽分享站 <https://ppt.cc/fWHIPx>

我們的社會對不同性別也存在刻板印象。這種印象常常造成在工作及生活上對於性別的歧視，我們主觀中會認為有些行業是屬於特定性別所有的，所以沒辦法接受另外一個性別來扮演。最後，性別刻板印象常會造成某個性別在社會中發展的阻礙。



性別刻板印象



男主外 男兒有淚不輕彈
陽剛 活潑 外向 強壯



女主內 不宜拋頭露面
陰柔 文靜 內向 文弱

過度僵化的性別刻板印象，常造成性別偏見，甚至形成性別歧視

性別偏見

對特定族群的負面情緒

男生口條一定比較差，所以演講不好

女生體力一定比較差，所以體育很差

女性運動教練在運動技能上贏的了男學生嗎？
女教練力量速度都不如男生要怎麼帶男生隊？

臺灣的男性運動組織，仍存有「憎女情結」、
「恐同情節」、「娘娘腔恐懼」等負面的性別態
度。^註

註：取自廖家宏（2008）。當運動遇上性別：五名男同志運動員的認同與處境。未出版碩士論文。臺灣師大，臺北市。

性別歧視

對特定族群做出負面行為

對女性生理假的限制

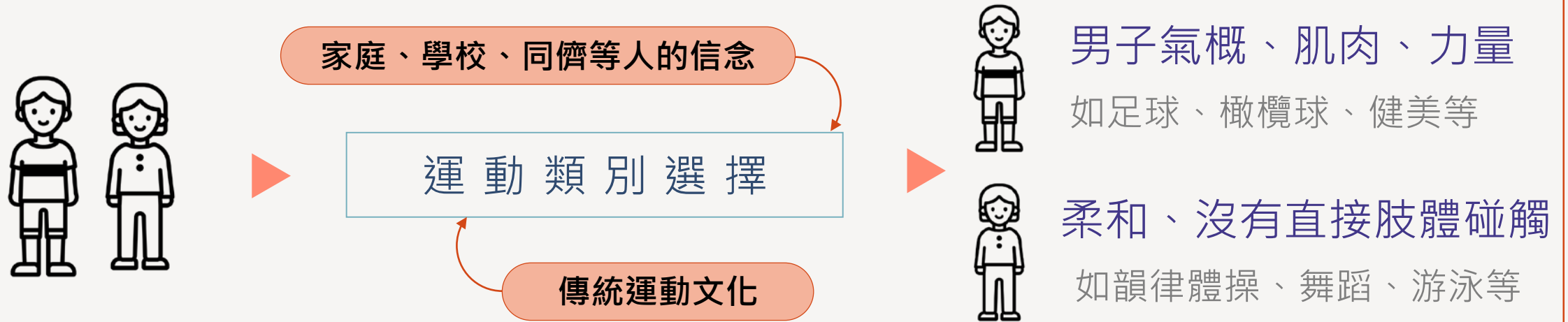
基於性傾向而有不平等待遇

古代奧林匹克運動會比賽規章中不允許女性參賽。

雙性人田徑選手Caster Semenya因睪固酮分泌過量，比一般女性有肌肉優勢，被國際田徑總會規定必須服藥降低分泌量才能參賽。

體育運動界中的性別刻板印象

鍾孟玲、盧俊宏 (2011)。性別刻板印象與運動行為探討。彰化師大體育學報，11，109-119。



個體在活動的選擇及表現上，可能會受到別人對運動性別角色既定的看法，以避免遭到批評（如娘娘腔、男人婆等）。但實際上個體有可能對某些運動原先抱持高度的好奇與興趣，卻不得不顧慮別人對自己的評價。

性別平等教育法、性別平等工作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。

《性別平等工作法》

- §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。

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



PART 3

身體活動指導與管理

參考教育部《校園性侵害或性騷擾防治與輔導實務手冊—身體活動指導篇》
《校園性騷擾、性侵害及性霸凌防治手冊-學生體育活動參與中學篇》

指導與管理時的言語



以不當綽號稱呼學生

不雅綽號 | 學生間的玩笑綽號



以性語彙責罵學生

使用物化或人身攻擊言語與性相關的語彙



以黃色笑話或雙關語吸引學生

內容涉及性暗示，以性或性別相關的言詞表示幽默

指導與管理時的視線



教學或訓練前預先安排站立位置，避免尷尬角度

挑選示範者時，避免領口較低或著緊身衣褲者



視線固定在某一人身上或身體的某一點上

教學時滲入與教學無關之念頭

指導與管理時的拍攝

我 應該

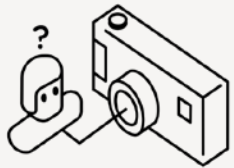
徵得學生同意再拍攝，尊重不願被拍攝的學生
清楚說明拍攝目的、取鏡範圍、使用時機

我 避免

鏡頭緊跟個人拍攝
盡量避免局部特寫，若真有必要，停留時間不宜過久

偷拍影片/照片可能面臨法律責任1

刑法 §315-1



無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。



無故錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。

處**3**年以下有期徒刑、拘役
或**30**萬元以下罰金

偷拍影片/照片可能面臨法律責任² 性騷擾防治法 §2

對他人實施違反其意願與性或性別有關行為

以他人順服或拒絕該行為，
作為獲得、喪失或減損與
工作、教育、訓練、服務、
計畫、活動有關權益條件

展示或播送文字、圖畫、
聲音、影像，或以歧視、
侮辱言行，而有損害他人
人格尊嚴

使人心生畏怖、感受敵意或
冒犯之情境，或不當影響其
工作、教育、訓練、服務、
計畫、活動或正常生活進行

§20對他人為性騷擾者

1萬元以上、10萬元以下罰鍰

§21因教育、訓練等利用權勢或機會性騷擾者

加重科處罰鍰二分之一

兒童及少年性剝削防制條例

本條例所稱兒童或少年性剝削，係指下列行為之一



使兒童或少年為有對價之性交或猥褻行為。



利用兒童或少年為性交、猥褻之行為，以供人觀覽。



拍攝、製造兒童或少年為性交或猥褻行為之圖畫、照片、影片、影帶、光碟、電子訊號或其他物品。



使兒童或少年坐檯陪酒或涉及色情之伴遊、伴唱、伴舞等行為。

指導與管理時的肢體接觸

在指導過程中，若有必要的身體接觸

務必事先清楚說明，與學生保持良好的溝通互動

- 🏐 體會肢體與空間的關係
- 🏐 建立運動所需的協調性
- 🏐 感受肢體動作及施力點
- 🏐 修飾或揣摩動作
- 🏐 調整動作以保護或避免學生受傷
- 🏐 增加動作變化性

指導過程中若有肢體上的接觸，依當事者主觀感受認定為準
教學者的肢體動作指導行為，應時刻提醒自己，不應偏離正常教學範圍



各單項運動肢體指導實例

各單項運動指導時應注意事項



PART 2

校園性別事件處理

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、職員、工友或學生，他方為學生者。

性侵害

Sexual assault

指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為

觸犯刑法 §221 ~ §227、§228、§229、§332-2-2、§334-2-2、§348-2-1及其特別法之罪。

性騷擾

Sexual harassment

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，影響他人人格尊嚴、學習、或工作機會或表現

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。

符合以上情形之一且未達性侵害之程度者

性霸凌

Sexual bullying

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。

《性別平等教育法§2》

校園性別事件處理適用對象

《性別平等教育法》

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、職員、工友或學生，他方為學生者。

《校園性侵害、性騷擾、性霸凌防治準則》

本法第二條第七款所定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。本法第二條第七款用詞，定義如下：

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及其他執行教學或研究之人員。

職員、工友

- ▶ 指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。

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。

校園性侵害、性騷擾、性霸凌事件

知悉疑似

24全校共用小時內

通報



詳細處理
流程請見

校園性別事件罰則

通報義務

性平法 §21-1
性平法 §36-1

知悉後**24**小時內
必須通報

3萬~15萬元
罰鍰

證據保全

性平法 §21-2
性平法 §36-1

不得偽造、變造、湮滅或隱
匿
他人校園性侵害/騷擾/霸凌

事件證據

3萬~15萬元
罰鍰

保密原則

性平法 §22-2
性平法 §36-2

當事人/檢舉人姓名等資料
除有調查必要應予保密

1萬~15萬元
罰鍰



具備**性別平等意識**，減少傷害他人的**言語**

尊重彼此的**身體自主**，維持適當**師生界線**

營造**性別友善的訓練、教學與學習環境**

性別平等 友善尊重



教師法

§14 教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：

三. 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。

四. 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。

五. 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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

六. 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

七. 經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

§14 教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：

- 八. 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，經學校或有關機關查證屬實。
- 九. 體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- 十一. 行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

教師若有第八款、第九款或第十一款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

附錄

§15 教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師

- 一. 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，有解聘之必要。
- 二. 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。
- 五. 行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。

教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘

§18 教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。

前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。