

條號查詢結果

法規名稱： 救生員資格檢定辦法

法規類別： 行政 > 教育部 > 體育目

附檔： 附件救生員證書.PDF

第 6 條 有下列情形之一，且經判刑確定，不得擔任救生員；已取得救生員資格者，撤銷之：

- 一、犯刑法妨害風化罪章之罪。
- 二、犯刑法殺人罪章之罪。
- 三、犯刑法傷害罪章之罪。但不包括過失犯。
- 四、犯刑法第二百九十四條之遺棄罪。
- 五、犯刑法妨害自由罪章之罪。
- 六、犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪。
- 七、犯毒品危害防制條例之罪。

犯前項第六款以外各款之罪，而有下列情形之一，於申請救生員資格檢定前十二年以內，未再受前項各款罪刑之宣告或執行，不受前項規定之限制：

- 一、緩刑期滿，而緩刑之宣告未經撤銷。
- 二、受有期徒刑之宣告，經執行完畢或赦免。

第 11 條 救生員應遵守下列事項：

- 一、工作倫理規範：
 - (一) 於執行救生員工作時段，應專職執行水域救護救生工作，不得於同一時間有執行其他工作情形。
 - (二) 隨時觀察水域活動者身心狀況及情緒反應，作妥適處理。
 - (三) 對水域活動者不得有性騷擾疑慮之行為。
- 二、證書有效期間內，至少參加十八小時與救生員業務相關安全講習活動。
- 三、水域活動者發生重傷、失蹤或死亡事故時，應立即為必要之處理，並於事故發生後三小時內通報事故發生地之直轄市、縣（市）主管機關。

第 12 條 救生員有下列情形之一者，應廢止其資格：

- 一、取得救生員資格後，有第六條第一項規定情形之一。
- 二、擔任救生員，怠忽職守致水域活動者失蹤或死亡。

- 三、轉讓、出借或出租救生員證書予他人使用。
- 四、違反前條規定，且情節重大。
- 五、有客觀事實足認其身心狀況有傷害水域活動者之虞，經本部邀請相關專家學者組成審查小組認定不能執行職務。

條號查詢結果

法規名稱： 特定體育團體建立運動教練資格檢定及管理辦法

法規類別： 行政 > 教育部 > 體育目

第 2 條 運動教練（以下簡稱教練）之分級及其得從事之運動指導、訓練工作，規定如下：

- 一、C 級教練：擔任各級政府或特定體育團體舉辦之各種運動賽會或競賽之教練。
- 二、B 級教練：擔任國家代表隊助理教練及前款工作。
- 三、A 級教練：擔任國家代表隊總教練及前款工作。

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。

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。

第 13 條 持有教練證人員，有下列情事之一者，由特定體育團體註銷其教練證，且三年內不受理其申請檢定：

- 一、申請檢定文件、資料不實。
- 二、取得教練證後，有第四條規定情形之一。
- 三、違反前條規定，且情節重大。
- 四、轉讓、出借或出租教練證予他人使用。

條號查詢結果

法規名稱： 性別工作平等法 EN

法規類別： 行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

第 12 條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 13 條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

條號查詢結果

法規名稱： 性騷擾防治法 EN

法規類別： 行政 > 衛生福利部 > 保護服務目

第 2 條 本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之境境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

第 7 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

第 13 條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直

轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理

。