

「性別平等宣導」教育訓練

- 一、目的：配合性平修法宣導及建立性別友善環境
- 二、對象：全體同仁。
- 三、時間：112年10月25日(三)下午14:30~15:30
- 四、地點：大會議室
- 五、課程表：

時 間	內 容	講 師
14:20~14:30	簽 到	人事
14:30~15:30	1. 法規更新與宣導 2. 案例分享 3. 建立性別友善環境	管理部 EVA

※ 注意事項：

一、員工參加公司舉辦教育訓練之差勤規定：

- 1、凡參加教育訓練之同仁，應依規定時間出席上課，規定上課時間遲到或早退15分鐘內視為遲到或早退，遲到16分鐘以上者視為曠課。並分別於課前及課後在教育訓練簽到表簽到及簽退，如因公務或緊急事故無法準時出席或早退者，應事先告知人事訓練單位，不得無故缺席或早退。
- 2、因其他因素無法出席者，須於事前以簽呈提出申請，若未於期限內申請者，則按公司規定辦理請假手續。

二、上課當中手機請轉為靜音。

三、除飲料外，禁止將食物帶入教室食用。

教育訓練名單簽到表

10/25 (三) 14:30~15:30 「性別平等宣導」教育訓練				
編號	單位	姓名	簽到	備註
—	董事長	蔡邦權	蔡邦權	
—	總經理	蔡景仲	蔡景仲	
1	總經理室	謝汶岱	謝汶岱	
2	總經理室	林怡婷	Judy 林怡婷	
3	營運處	蔡秉叡	蔡秉叡	
4	業務部	莊盛淵	莊盛淵	
5	業務部	姜柏先	姜柏先	
6	業務部	陳葦玲	陳葦玲	
7	業務部	黃雲笙	黃雲笙	
8	業務部	趙翊清	趙翊清	
9	業務部	詹國輝	Willy 詹國輝	
10	船務部	童啟宗	童啟宗	
11	船務部	洪孟認	洪孟認	
12	船務部	康鈺京	康鈺京	
13	船務部	謝任維	謝任維	
14	船務部	何永安	何永安	
15	船務部	蔡秀妮	abby 蔡秀妮	
16	船務部	羅之好	羅之好	

教育訓練名單簽到表

10/25 (三) 14:30~15:30

「性別平等宣導」教育訓練

編號	單位	姓名	簽到	備註
17	船務部	鄧尚倫		
18	船務部	林姿君		
19	船務部	郭朝陽		
20	船務部	劉子琳		
21	管理處	林勝鶴 ✓		
22	管理部	王玉璽		
23	管理部	張雯婷		
24	管理部	黃馨瑩		
25	管理部	黃謙婷		
26	管理部	莊詠筑		
27	管理部	孫士岳		
28	管理部	詹致維		
29	管理部	張家維		
30	管理部	楊琇雯		
31	管理部	陳初青		講師
32	管理部	李則琳		

教育訓練名單簽到表

10/25 (三) 14:30~15:30

「性別平等宣導」教育訓練

編號	單位	姓名	簽到	備註
33	財務部	鄭宇宏	鄭宇宏	
34	財務部	黃伯欽	黃伯欽	
35	財務部	黃雅倫	黃雅倫	
36	財務部	陳雅憶	陳雅憶	
37	財務部	陳芬芳	陳芬芳	
38	會計部	申翔宇	申翔宇	
39	會計部	曾麗卿	曾麗卿	
40	會計部	顏名秀	顏名秀	
41	會計部	李莉婷	李莉婷	
42	會計部	郭伊蘭	郭伊蘭	
43	採管部	鄧珮茹	鄧珮茹	
44	採管部	江亞臻	江亞臻	
45	採管部	鄭緯彤	鄭緯彤	
46	稽核室	曾台萱	曾台萱	
47	稽核室	謝綿倩	謝綿倩	

承辦：

性別平等宣導

報告人：Eva

綱要



法規更新與宣導



案例分享



建立性別友善環境



法規更新與宣導

性平三法

因應先前社會性騷擾案件頻傳，掀起一連串「Me Too」運動，行政院於今年7月底通過《性騷擾防治法》、《性別工作平等法》（法案名稱改為《性別平等工作法》）及《性別平等教育法》等「性平三法」，希望能更健全相關法令與機制。

性別平等工作法

性別歧視之禁止

性騷擾之防治

促進工作平等措施

性別平等工作法

性別歧視之禁止

如：筆試題目出現「如果將來需輪夜班，卻無法照顧小孩時，該如何取捨」（此題限女生回答）？

如：許多人認為最適合會計的性別就是女性，而男性適合跑業務，女性只適合行政工作，而外勤工作則是男性較能駕輕就熟。

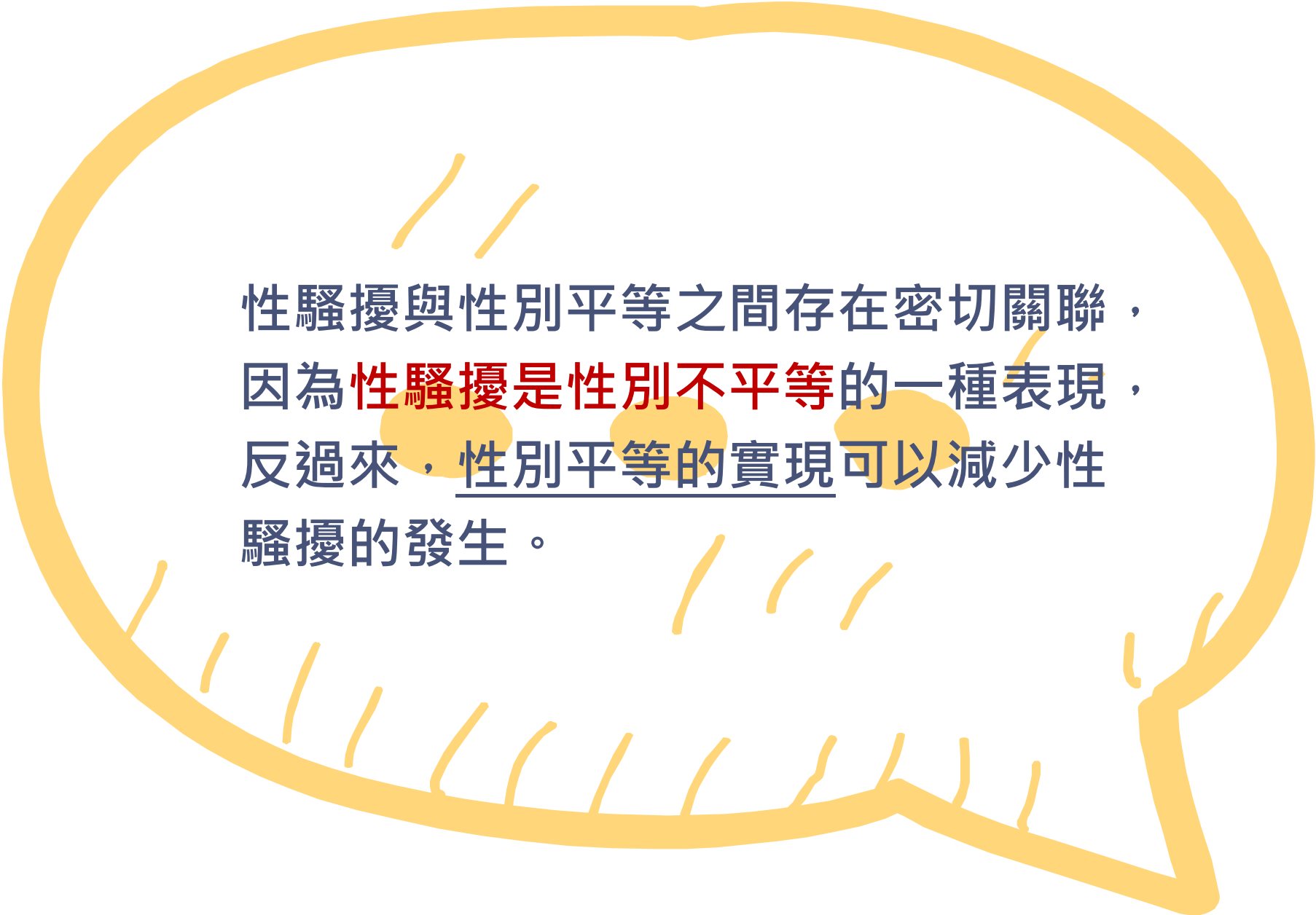
此種因性別刻板印象所形成的工作職務配置，即構成了所謂的性別歧視。

性別平等工作法

性騷擾之防治

性騷擾定義：所謂的性騷擾，是指一切不受歡迎的，與性
或性別有關的言行舉止。讓他人感到不舒服覺得被冒犯或
侮辱。甚至影響到他人正常生活的進行或損害人格尊嚴。





性騷擾與性別平等之間存在密切關聯，
因為性騷擾是性別不平等的一種表現，
反過來，性別平等的實現可以減少性
騷擾的發生。

性別平等工作法

促進工作平等措施

- 家庭照顧假
- 產檢假
- 陪產檢及陪產假
- 育嬰留職停薪
- 減少或調整工作時間

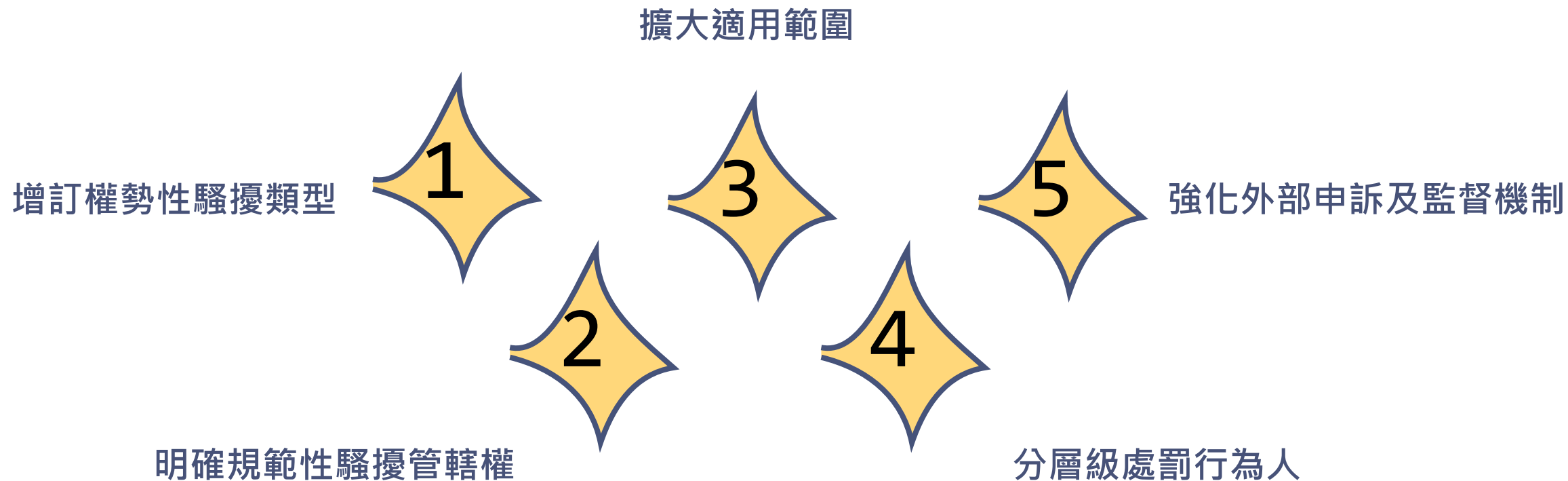
本次修法目的

強化「有效」打擊加害人的裁罰處置

完備「友善」被害人的權益保障及服務

建立「可信賴」專業的性騷擾防治制度

1.強化「有效」打擊加害人的裁罰處置



2.完備友善被害人的權益保障及服務

保護扶助入法：

- 1.增加被害人保護扶助措施
- 2.完善保密規定

延長性騷擾申訴時效：

- 1.一般性騷為知悉事件起2年，自事件發生起5年
- 2.權勢性騷為知悉事件起3年，自事件發生起7年
- 3.性騷若於未成年時發生，為成年後3年
- 4.雇主性騷，被害人得於離職後1年，自事件發生起10年內申訴

3.建立「可信賴」專業的性騷擾防治制度

增訂情節重大的最高負責人、主管停職，或調整職務的暫時措施

性平會調查成員
具性平意識與專業

引進民間團體資源



案例分享

我們，不要就這樣算了



玫瑰少年

葉永鈺離世後第4年，台灣通過了《[性別平等教育法](#)》，規範「學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別氣質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間」。

ME TOO

法院判例

我們，不要就這樣算了

玫瑰少年

ME TOO

法院判例

是2017年10月哈維溫斯坦性騷擾事件
後在社交媒體上廣泛傳播的一個主題標
籤，用於譴責性侵犯與性騷擾行為。

我們，不要就這樣算了



玫瑰少年

ME TOO

法院判例

正面：新X林公司性騷擾事件

職場性騷擾案例

- 阿妮跟阿克是工廠裡的同事 這一天他們在走道要擦身而過時，阿妮已經儘量閃身讓阿克過去，沒想到阿克經過時，卻故意伸出手來摸她的腰部及臀部，還假裝說「妳不要跌倒」。阿妮覺得阿克明明就是故意的，於是大聲地罵了阿克。
- 阿妮後來越想越不舒服，於是決定申訴，認為阿克性騷擾。
- 我只是要拿資料處理事情，當時公司主管也都在旁邊，那時候因為走道狹窄才發生這個誤會，我根本就沒有要對她性騷擾。阿克覺得很冤枉。
- 「更何況，監視器的錄影畫面根本無法確認阿克的手有摸到她」阿克的朋友也補充說明。

- 阿妮認為阿克摸她，阿克說只是誤會，而且錄影畫面也無法確認真的有摸到。這樣會成立性騷擾嗎？
 - (A) 阿妮雖然不舒服，但在法律上客觀證據不足，不會成立性騷擾
 - (B) 一般人經過走道時通常會互相禮讓避免誤會，
因此阿克仍有性騷擾的嫌疑

性騷擾罪是被害人來不及抗拒時，出其不意做短暫觸摸

- 阿妮當時並沒有跌倒的姿態
- 阿克理應沒必要面對面錯身，且沒有閃避動作
- 腰部臀部皆屬於身體隱私部位
- 阿克沒有保持適當距離，反而藉詞靠近，並觸摸阿妮，**行為已明顯逾越分際。**

以這個案例來說，雖然錄影畫面只能看到手有伸起，無法判斷有沒有觸摸到。但委員認為在擦身而過的情形時，大部分的人通常會閃避，而不會面對面錯身而過，而且阿妮當時也沒有任何跌倒的動作，因此認為**阿克的動作是故意的**。

因此提醒大家，性騷擾並不見得一定要有直接證據，如果**間接證據足夠時，性騷擾也會成立**，因此**最好的方法就是一開始就保持社交距離，才是互相尊重、避免誤會的最好方法。**

自我約制，避免成為加害人

不隨意講
黃色笑話
或
調戲他人

黃色
笑話



未經同意
不隨意
碰觸他人



勿以網路
手機傳播
情色資訊



在上位者
應注意
與下屬的
權力
差異關係



不確定
對方意願
寧可不說
或先不做



醫療照護或
健身指導等
所需的身體
碰觸，請先
說明清楚並
徵求同意





建立性別友善環境

同性婚姻合法化

2019年完成立法，2022年2月底止，全國同性伴侶完成結婚登記對數共計7,541對。

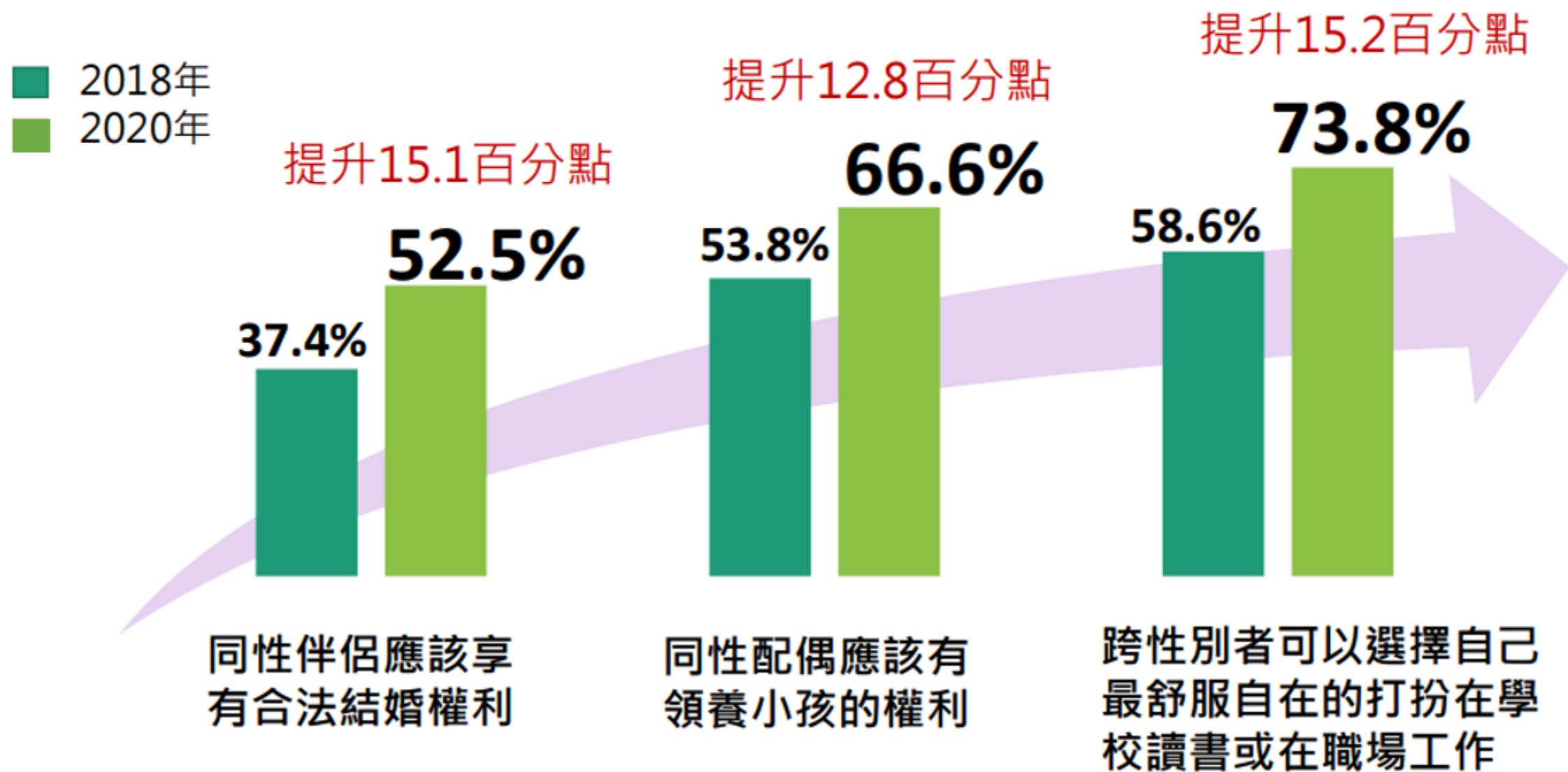
女性參政比率提高

2022年地方公職人員選舉後，女性擔任縣（市）長比率達56.3%，較前次提升18.8%

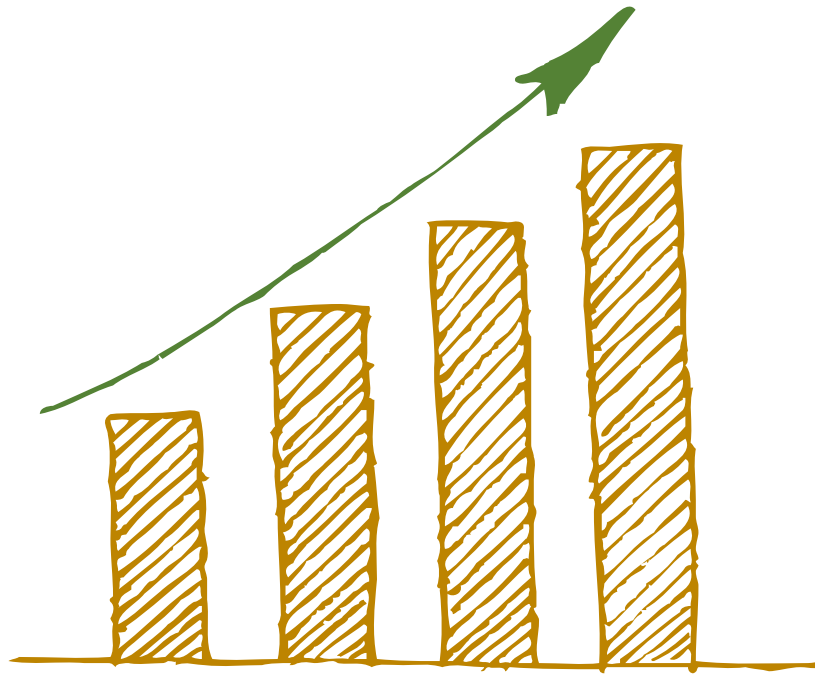
增加性平措施

- 建立法規
- 推動性別平等教育
- 鼓勵企業增設性別友善設施

性別平等觀念電話民意調查



公開發行公司女性董事比率提升



資料來源:金管會-性別統計

2016

董事人數14,217 人
女性董事1,827人 占比12.85%

2019

董事人數15,368 人
女性董事2,079人 占比13.53%

2022

董事人數16,614 人
女性董事2,625人 占比15.8%

制定規章辦法

分享區→內控辦法

「工作場所」性騷
擾防治措施、申訴
及懲戒辦法

申訴管道

申訴專線電話：**07-9697988**

轉320 / 312 / 317

申訴專用傳真：**07-9697997**

申訴電子信箱：**hrm@franbo.com.tw**

遇到性騷擾怎麼辦？

相信自己的直覺

尋求情緒的支持

向性騷擾者直接說「不」，要求停止性騷擾

詳實記錄每次性騷擾行為，作為申訴之用

尋求證人及其他證據

向管轄單位申訴，如管轄單位時間內未進行調查，違反性騷擾防治法相關規定者，得向主管機關提出陳情



雇主知悉職場性騷擾後的調查程序？

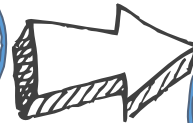
STEP 1

採取立即且有效之
「**糾正**」及「**補救**」
措施



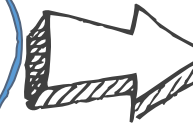
STEP 2

啟動調查程序及調查
不公開



STEP 3

組成「**性騷擾申訴
處理委員會**」



STEP 4

持續追蹤處理結果、
引介專業輔導或醫療
機構



性騷擾錯誤迷思



如果被性騷擾
怎麼還笑得出來

事隔多日才申訴
內情恐怕不單純



會不會是誣告
或為了報復還是權力鬥爭



他/她一定做/穿/說了什麼
才會被性騷擾

他/她長得這麼安全
怎麼會被性騷擾



No!

沒當場嚴詞拒絕
所以不算性騷擾

他/她是個好人
不可能性騷擾別人



男性或同性
不會被性騷擾

他/她太敏感缺乏幽默感
又沒少塊肉



做錯事的是做出騷擾行為的人!
不是自己!!

我的身體，我來保護

身體自主

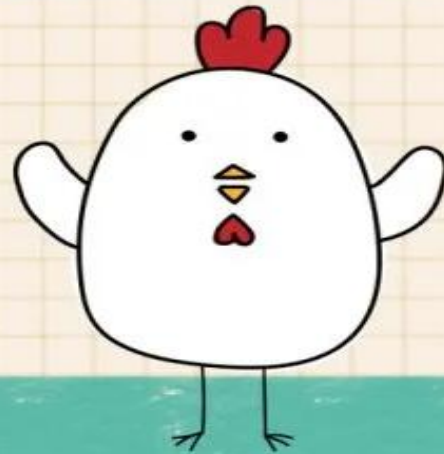
勇敢說不



雞湯來了!
Chicken Soup Family Life Education



小黑喫玩臺灣



性騷擾和性侵害，不僅對當事人身心造成極大的傷害，也讓社會充滿恐懼與不安，政府及公司一貫的態度就是**零容忍**。

希望營造**性別友善**的環境，杜絕性騷擾和性別暴力的職場。

促進性別平等已是普世價值，透過別平等的實踐，成為永續發展的力量，營造性別平等幸福共好之友善社會。

Thank you

感謝聆聽