

「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。

性別平等宣導

報告人：Eva

綱要



法規更新與宣導



案例分享

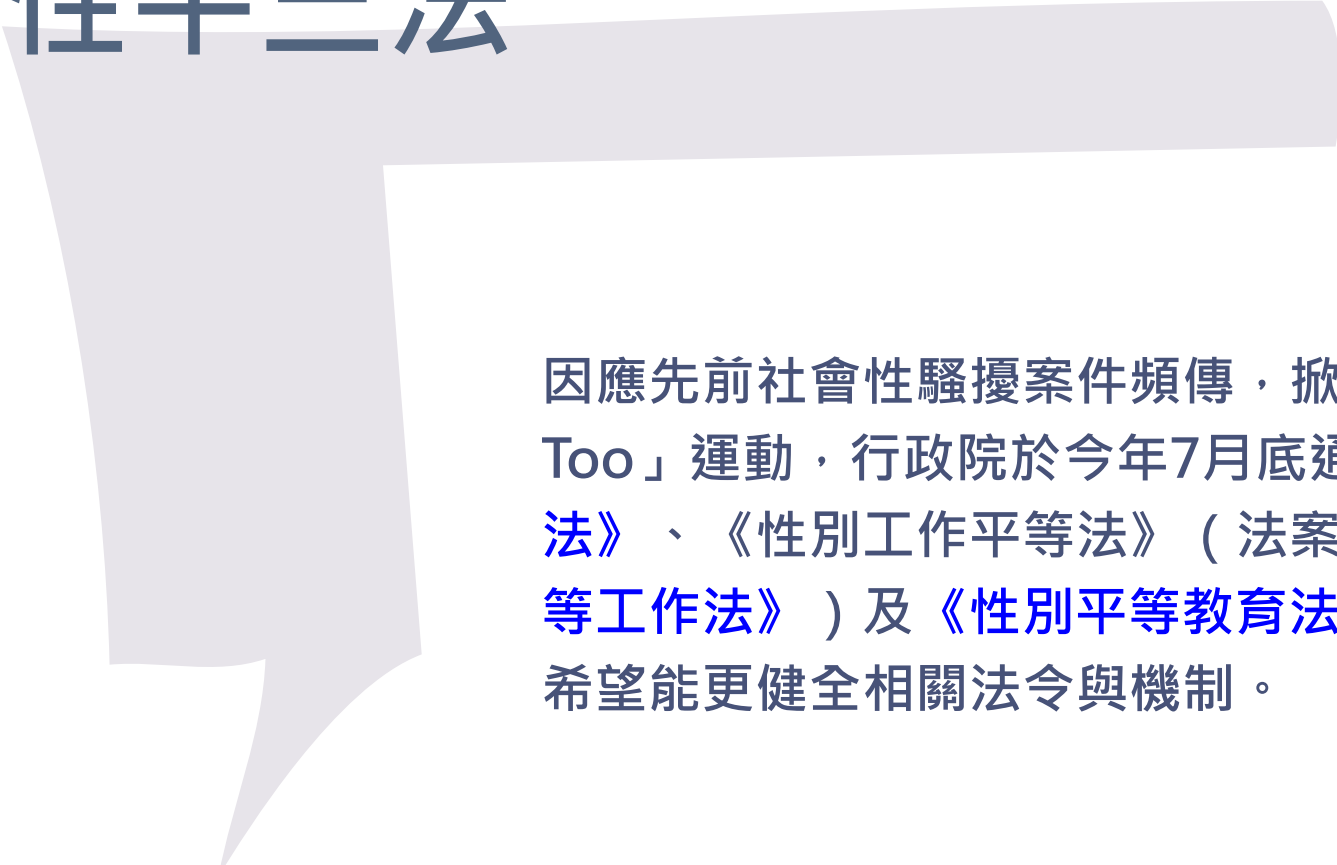


建立性別友善環境



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。

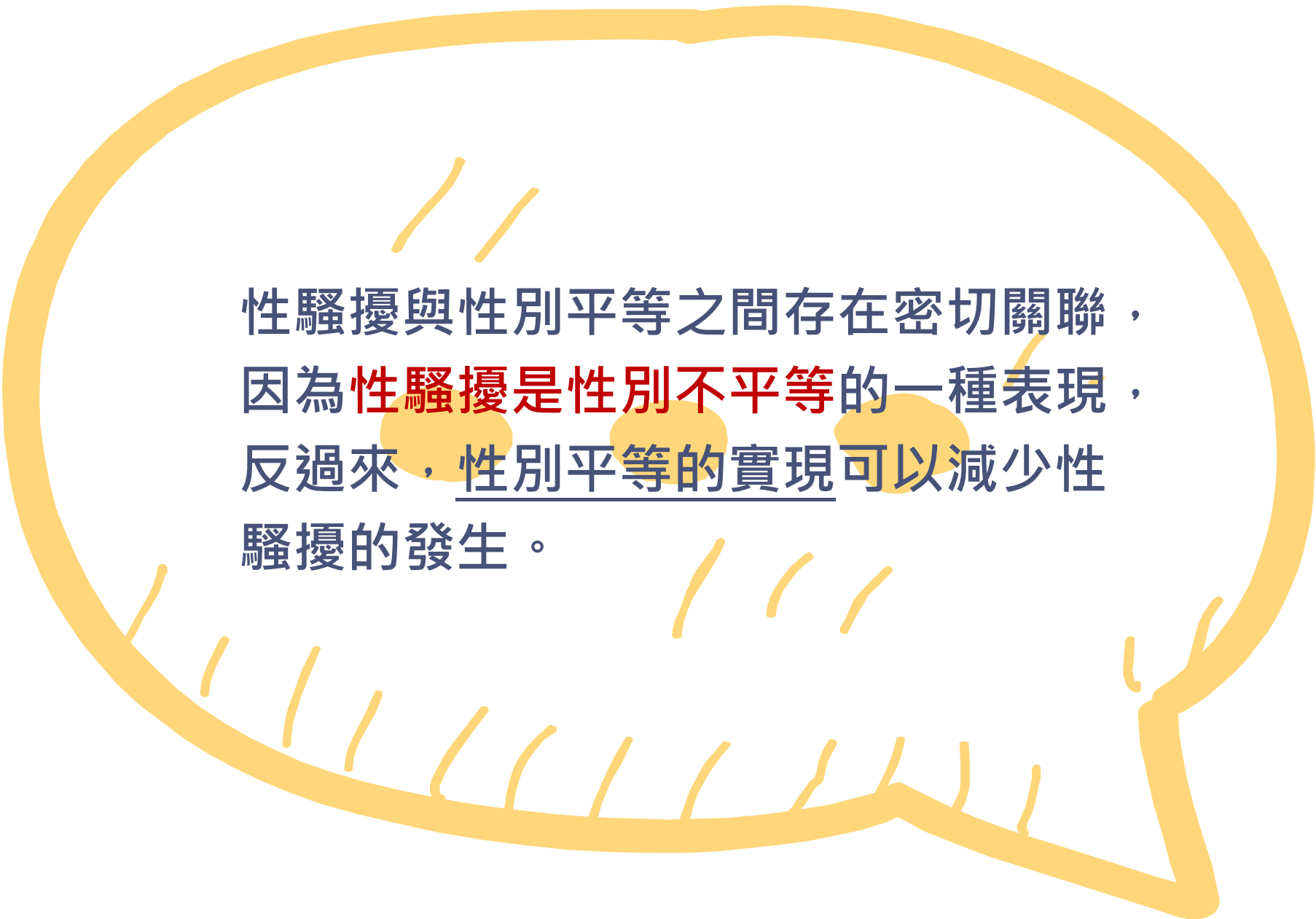
此種因性別刻板印象所形成的工作職務配置，即構成了所謂的性別歧視。

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

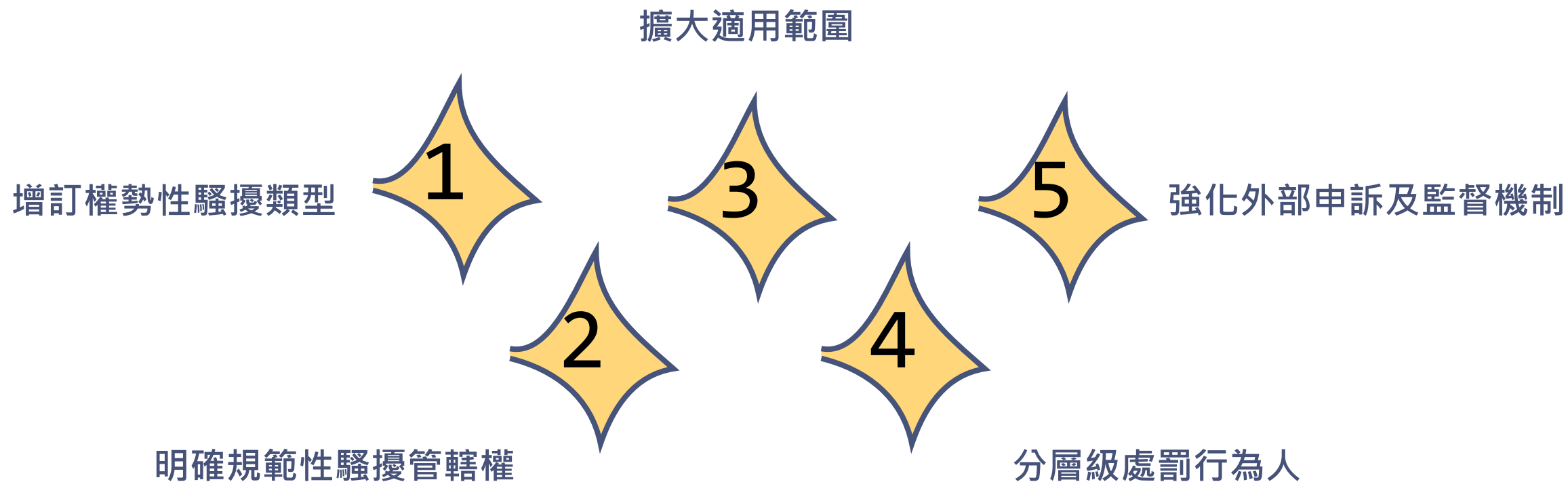
本次修法目的

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

葉永鋕離世後第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。

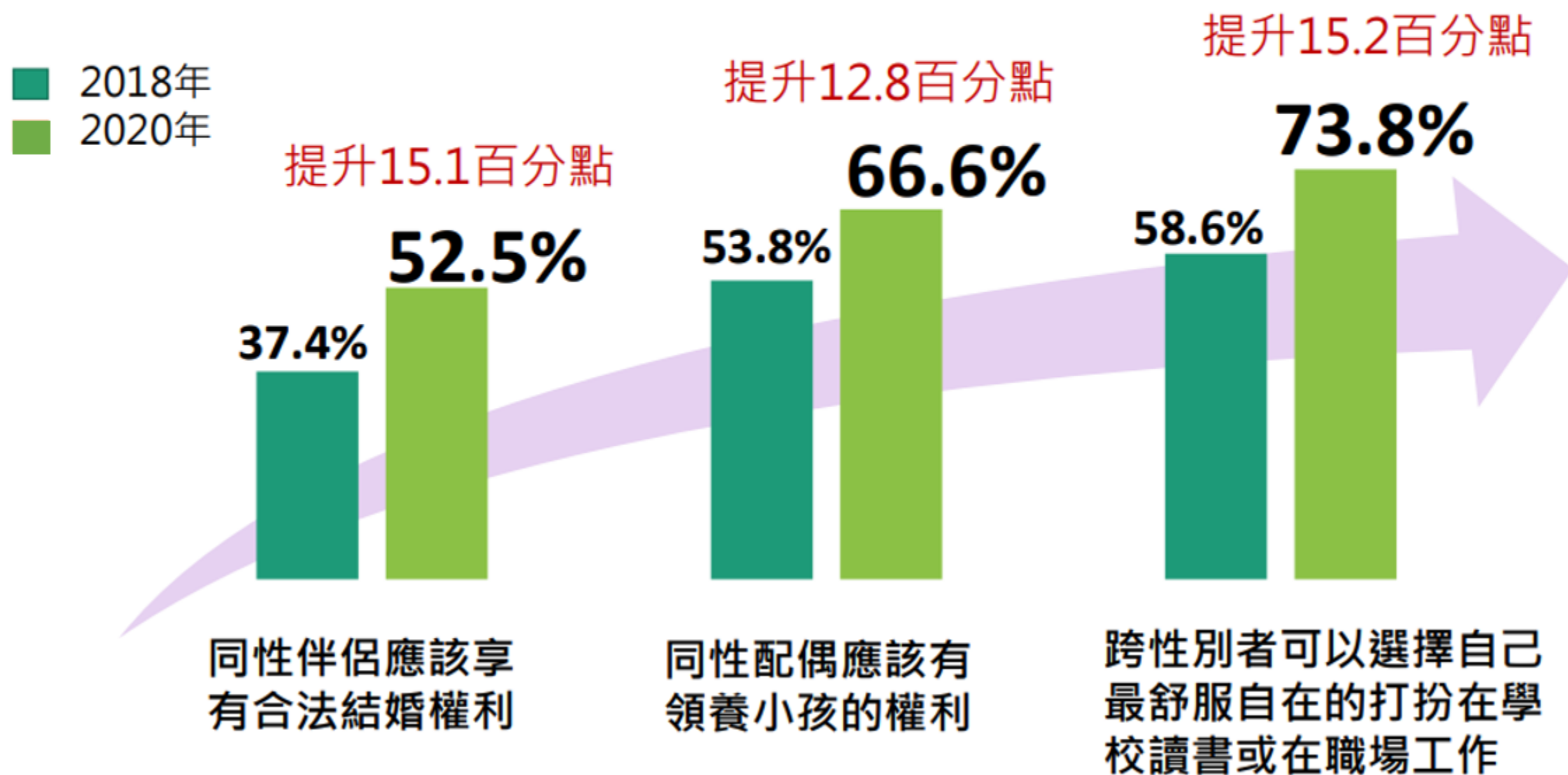
女性參政比率提高

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%

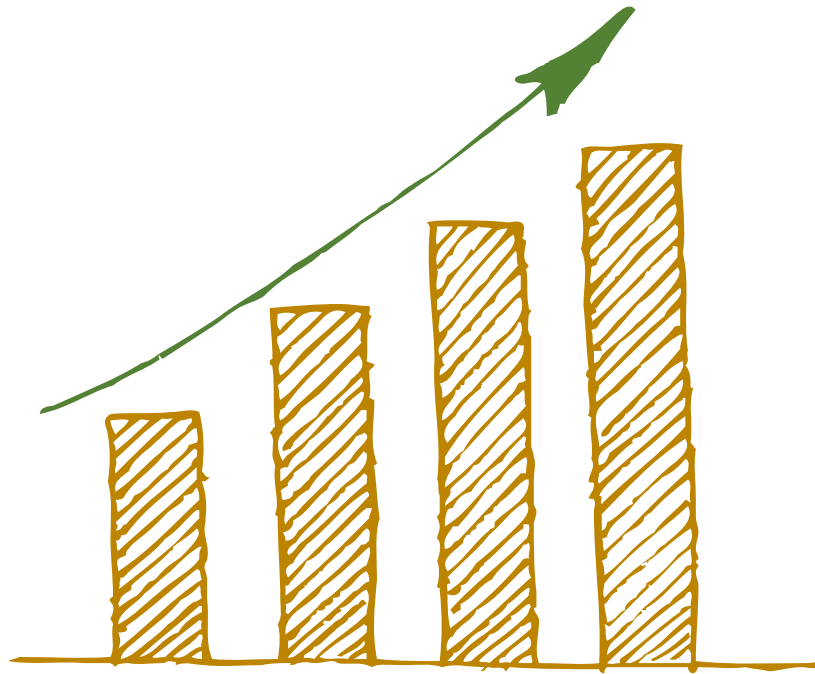
增加性平措施

- 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%

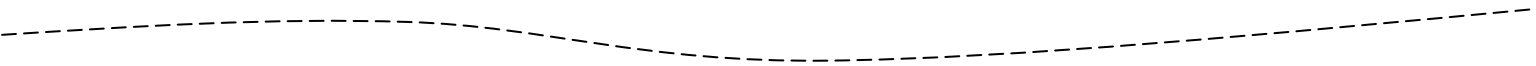
制定規章辦法

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

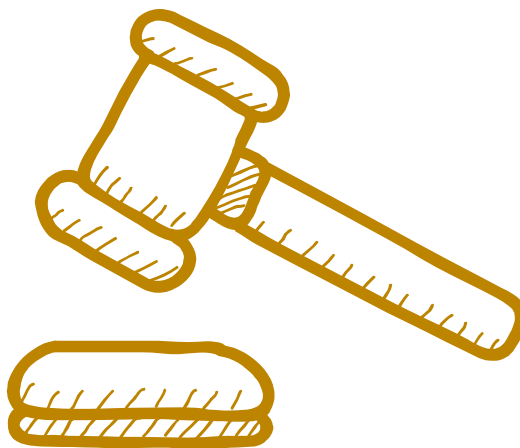
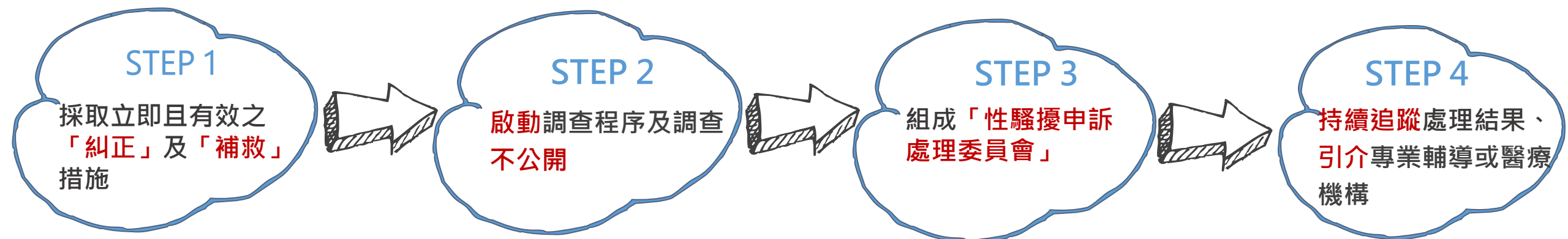
詳實記錄每次性騷擾行為，作為申訴之用

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？



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

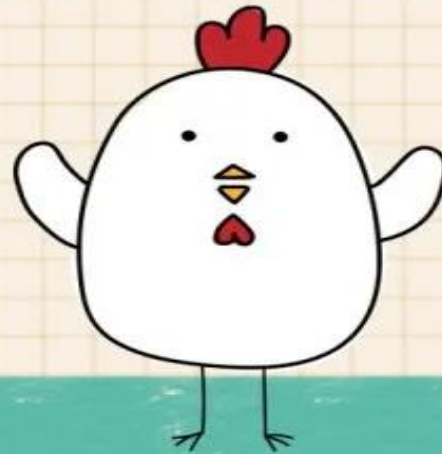
勇敢說不



雞湯來了!
Chicken Soup Family Life Situation



小黑嘿玩臺灣



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