

課程名稱：18556_職場新競爭力！剖析性平案例教戰手冊 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- 適合族群：
 - 中小企業主、高階主管與 HR 人資人員：面對性平三法修正後，需要建立企業預防責任、有效糾正補救措施與申訴調查制度者。
 - 職場各級幹部與部門主管：需要提升「性騷擾敏感度」、學習同理傾聽、尊重人際界線與同仁主觀感受者。
 - 全體職場員工：希望了解自身性騷擾防治權益、辨識敵意環境與學習適度發聲或協助同仁者。
- 能力門檻：入門（完全不需要法律背景，課程透過 4 大常見職場案例情境進行白話拆解與實務指引）。

2. 課程核心大綱與架構圖

- 章節架構：
 - 章節一：2023 性平三法修法背景 — 解析 MeToo 浪潮帶來的社會意識轉變，以及《性別平等工作法》課予僱主之預防與補救責任。
 - 章節二：性騷擾認定 2 大核心要素 — 剖析「當事人主觀感受（不舒服）」與「客觀要件（人事實地物/脈絡/因果關係）」之綜合評估。
 - 章節三：4 大職場常見情境實戰拆解：
 - 情境一（主管過度殷勤/關心私生活）：劃清職權界線，落實 "Only YES means YES"。
 - 情境二（職場開黃腔/敵意環境）：辨識黃色笑話與敵意環境，旁觀者（Bystander）轉移焦點與協助蒐證。
 - 情境三（客戶/VIP 騷擾員工）：僱主不可因業績而放任，須啟動性騷法調查、職務空間調離與提供醫療諮商資源。

- **情境四（熟人界線模糊與關係變質）：**處理同事間私領域對話越界、警訊暗示與明確告知 Stop 的重要性。
- **章節四：企業防範性騷擾 3 大堆疊策略** — 建立完善制度（SOP/手冊）、塑造鼓勵發聲之文化氛圍，與落實主管高階教育訓練。

3. 必備前置知識清單

- **基礎職場倫理概念：**對日常辦公室溝通、主管考核權與客戶應對情境有基本認識即可。
- **無須法律執照：**內容著重於企業防禦機制建立、人際界線拿捏與友善職場文化塑造。

4. 專有名詞與概念辭典

- **性平三法：**指《性別平等工作法》、《性別平等教育法》與《性騷擾防治法》。
- **Only YES means YES：**性騷擾防治的核心觀念，僅有明確的同意才是同意；對方「沒有說 NO / 未抗拒」不代表同意。
- **敵意工作環境性騷擾：**指受僱者在工作時，因涉及性或性別意涵之言行（如長久充斥黃色笑話），導致產生敵意、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴或工作表現。
- **糾正與補救措施：**僱主於知悉性騷擾情形時（無論是否有正式申訴），須立即採取的因應作為，包含阻止行為、釐清事實、提供心理/醫療資源、調整工作空間或安排教育訓練。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱：**企業法遵專員 / 人資管理師（HRM） / 職場性騷擾調查與防治專員
- **主要工作任務/能力指標：**
 - **分析與決策能力：**能結合主觀感受與客觀脈絡評估性騷擾案件成立與否；能針對非員工（如客戶）騷擾案件進行風險控管與處置決策。

- **工具操作與執行能力：**能參照勞動部手冊建立企業申訴 SOP 與調查小組；能規劃初階/高階主管防騷擾教育訓練，並執行有效之糾正與補救措施。