

18318_員工安心老闆放心：掌握性別平等不踩雷 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：
 - 老闆 / 中高階主管：需建立符合最新法規的內部申訴機制、防止職場性騷擾並避免企業觸法（如面試歧視或未妥善處理申訴）。
 - 人資（HR）與法務人員：需擬定防治申訴與懲戒規範、規劃定期教育訓練以及處理職場申訴調查程序。
 - 職場新鮮人 / 一般員工：需了解自身在職場與求職過程中的權益保障，以及遭遇騷擾時的申訴與救濟管道。
- 能力門檻：入門（不需要法律背景，課程以白話實務案例與法規解析為主）。

2. 課程核心大綱與架構圖

- 章節架構：
 - 章節一：性平三法修法核心與企業防護網 — 解析性平三法修法重點、僱主防治責任（申訴管道建立、立即有效糾正補救措施）及權勢性騷擾規範。
 - 章節二：職場性別歧視與促進行為避坑指南 — 剖析求職面試地雷、生理假與產假等假別給付規範，以及禁止性別/婚育歧視實務。
 - 章節三：性平三法適用場域與界線劃分 — 釐清《性別平等工作法》與《性騷擾防治法》適用差異，包含非典型場域（下班時間連續騷擾、業務往來廠商、不特定顧客騷擾）之處理原則。
 - 章節四：企業打造友善職場與 EAP 實踐 — 介紹彈性育嬰留職停薪、定期教育訓練規劃、調查程序（2+1 個月原則）與導入員工協助方案（EAP）。

3. 必備前置知識清單

- **基本職場常識**：了解一般企業的基本運作流程與組織架構即可，無需事先具備法學基礎。

4. 專有名詞與概念辭典

- **性平三法**：指《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》，為我國建構性騷擾防治與性別平權的核心三大法規。
- **立即有效之糾正及補救措施**：指僱主在知悉性騷擾事件或接到申訴時，必須採取的行動，包含釐清事實調查、對雙方進行職務隔離避再犯、提供心理諮商資源及懲處行為人等。
- **權勢性騷擾**：利用職務上的權勢或不對等地位進行的性騷擾，新法對此增訂了懲罰性賠償金並延長申訴時效。
- **EAP（員工協助方案）**：企業主動結合律師、心理師等外部專業資源，為遭遇職場騷擾或困難的員工提供諮商與醫療協作的支援系統。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源管理師 / 企業法務合規專員 / 企業高階管理人員
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **分析與決策能力**：能精準判斷職場騷擾事件適用之法條規範（性工法或性騷法），並評估企業法遵風險。
 - **工具操作與執行能力**：能獨立建立企業內部性騷擾防治與申訴機制、規劃定期性平教育訓練，並依法於 2+1 個月內完成申訴調查與後續處置。