

基隆市仁愛區仁愛國民小學各單位「非因接獲申訴而知悉」性騷擾事件相關處置作為參考程序

壹、說明

一、查性別平等工作法第 13 條第 2 項規定略以，雇主非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時（如聽聞、接獲檢舉、陳情、被害人口頭告知但不提起申訴等），應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 就相關事實進行必要之釐清。
- (二) 依被害人意願，協助其提起申訴。
- (三) 適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

二、考量上開規定就「非因被害人申訴而知悉」性騷擾事件之後續處置作為，並無法定程序，爰建立下列處置作為參考流程，俾供本校各單位遇案時參考運用。

貳、相關處置作為參考程序

程序	內容
Step1 知悉後「立即」釐清查證事實	<p>依狀況可採取下列方式，亦可諮詢性騷擾申訴處理單位給予建議(本校處理單位：性騷擾申訴處理委員會，並由人事室辦理幕僚作業)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 狀況 1：已知疑似被害人，應優先聯繫疑似被害人瞭解案情。 ● 狀況 2：已知疑似行為人、被害人未明，仍宜進行適時處理，並依實務狀況查證相關事實。 ● 狀況 3：行為人、被害人均未明，仍應就已知訊息進行必要之事實釐清及查證，倘遇檢舉內容不完備，仍應詳實紀錄辦理情形。

程序		內容
Step2	權益告知並依意願協助提起申訴	<p>(一)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑(例如：依性別平等工作法提起申訴、對行為人請求民事損害賠償、提出刑事告訴等)。</p> <p>(二)協助被害人保留相關證據(注意即時性，避免影響正式申訴調查程序及重複詢問)。</p> <p>(三)瞭解被害人不願提起申訴之原因，給予正向心理支持，降低焦慮及防衛心理，協助提起申訴。</p>
	調整工作內容場所	視案件情形，各單位得依行政程序簽核，適度調整相關人員(行為人或被害人)之工作內容或場所(如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等)， <u>避免被害人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境</u> 。惟調整時，應注意避免侵害被害人權益，造成懲罰被害人之反效果。
	提供其他協助	依被害人意願，提供法律或諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他服務。
Step3	提性騷擾申訴處理委員會報告或討論	<p>(一)初步處理情形得提報申訴處理單位，就相關作為之妥適性及後續處理方式進行報告或討論。</p> <p>(二)即使被害人不願提起申訴，處理單位亦得視情節，建議展開性騷擾事件之調查，並依調查結果作成性騷擾成立與否之決議或其他懲戒、懲處或處理之建議。</p>
Step4	後續追蹤、考核及監督機制	事件處理完畢後，仍應追蹤、考核及監督，確保處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

程序	內容
Step5 強化機關防治措施	依個案情形，檢討精進現行學校(單位)之性騷擾防治措施，以避免類似個案情形發生。(例如：加強主管性騷擾防治敏感度訓練、強化性騷擾樣態及防治措施宣導等)

參、其他注意事項

上述處理過程均應注意保密，文件保密方式，可參考機密文件之作法(如相關文書足資辨識身分之資料以代碼處理等)。惟保密實務運作細節，仍由各單位視個案妥處。