

§ 案例篇 § 【性平案件】

美寶(化名)是本府某機關同仁，30 歲左右，未婚，美寶大學畢業後便留在台北工作，目前獨自租屋在工作地附近。美寶工作表現尚可，比較讓主管傷腦筋的是美寶經常與同事出現衝突，例如：工作量分配、請假代理、教導新人等，美寶認為同事常聯合起來欺負她，跟主管反應美寶覺得獲得的都是消極跟應付的答覆，不滿的情緒一直累積者。

阿德是美寶的同事，個性木訥，工作表現平穩，原本工作上沒有與美寶有太多交集，但自從業務更換後，就常與美寶有業務往來，經過了幾個月，美寶漸漸覺得阿德對她有超過同事分界的舉動，例如跟她靠很近的說話跟肢體接觸，美寶有很認真的跟阿偉表達不妥，但是她覺得阿尾都沒有改善，這一天看到人事室寄來的性騷擾防治信件，美寶便提出申訴。

【應該如何與「性平案件」同仁晤談？】

● 模擬對話（步驟一）

先了解前因後果

性平案件若是提申訴，會組成調查委員聘任外聘委員共同調查，因此直屬主管重點不在仲裁不在調查，而是了解從當事人的觀點她怎麼看待這件事情，這件事情對組織工作績效的影響程度會到哪裡。若當事人有很高張的情緒起伏（易怒、哭泣、無法專注等焦慮反應），則適時表達關心：

長官：美寶，我有觀察到你好像覺得同事對你並不友善，你覺得阿偉對你性騷擾，我想知道你的感受，可以談談嗎??（語畢）原來這些事情讓你這麼困擾，你已經提出性騷擾的申訴，調查過程中會滿耗心力的，如果有影響到你的工作專注，市府有員工協助方案可以運用，為了保護你的隱私，你可以不用透過主管或人事單位自行聯繫申請。

■ 溝通目的

※ 了解同仁對於工作環境的感受

※ 觀察同仁是否有表露出自傷傷人想法，若有但無法判斷是否要通報自殺防治中心，請轉介員工協談室

※ 向同仁表達關心，避免被有心人解讀身為雇主的我們不聞不問。

➤ 處理原則

※ 主要是聽訊息，讓同仁願意說出感受與想法，而非聚焦在評斷對錯。

※ 觀察當事人的思考的邏輯是不是跟一般人有明顯落差。

※ 聚焦工作面，申訴與否都要有合理的工作表現。

● 模擬對話（步驟二）

關心同仁阿偉

為了避免角色混淆，與美寶面談的主管不宜再找阿偉談（保密與信任的議題），建議找另一位主管進行了解。

長官：阿偉，我們知道你在工作上的表現一直都很穩定，美寶對你提性騷擾申訴，換作是任何人都不好受，你覺得你現階段你最需要什麼樣的協助？最近的工作與生活節奏、作息有沒有造成什麼影響，語畢…原來如此，如果有影響到你的工作專注，市府有員工協助方案可以運用，包含心理議題、法律議題、醫療議題都有專業的輔導員可以協助，為了保護你的隱私，你可以不用透過主管或人事單位自行聯繫申請。

■ 溝通目的

※ 了解同仁的狀態和需要。

※ 向同仁表達關心，避免被有心人解讀身為雇主的我們不聞不問。

➤ 處理原則

※ 對當事人而言，性平事件焦慮的因素有三：1.同事主管、家人怎麼看待我 2.調查程序是什麼樣子，我會經歷哪些事情 3.我以後該用什麼樣方式與人互動

※ 維護雙方權益須遵守保密協定，會後不在公共空間以及避免與非相關人員作討論。