發現員工疑似處於困境狀態(註1)

如員工已有立即性危險狀態

- (一)主管或督導人員(以下簡稱會談者)評估須與當事人進行初步溝通會談之必要
- (二)溝通時間、地點<sup>(註2)</sup>、事由及參加人員等資訊事先告知當事人,並經當事人同意
- (三)必要時,得邀請相關領域專家學者(註3)協助會談

會談中或結束後,會談者就事件分類

## ● 藍燈:

當事人因家庭、情緒、壓力、 法律、財務等問題,使其工 作狀況受影響,但尚能自行 調適

- (一)會談者持續觀察,並 提供本府員工協助方 案資訊
- (二) 當事人得視需要申請 本府員工協助方案<sup>(註4)</sup>

## 

因家庭、情緒、壓力、法 律、財務等問題,有持續 影響當事人工作狀態之 虞

- (一)會談者通報機關關 懷小組進行協助
- (二) 得視當事人狀態並 獲其同意,由機關 轉介本府員工協助 方案<sup>(同註4)</sup>

- ●紅燈:指有下列四種情事之一
- (一)當事人疑似遭受家庭暴力<sup>(註 5)</sup>、 性侵害<sup>(註 6)</sup>、性騷擾<sup>(註 7)</sup>或跟蹤騷 擾<sup>(註 8)</sup>事件
- (二)疑似有自殺行為(註9)相關情事
- (三)為職場霸凌事件調查之主要關 係人<sup>(注10)</sup>
- (四)緊急且危及當事人或他人生命、 自由、財產及安全等其他事件

會談者即時通報相關權責機關<sup>(註11)</sup>, 並進行安全維護

- (一)會談者通報機關首長,並保護當 事人隱私
- (二)注意當事人身心狀態及動向,並 視事件情形,如有必要,於當事 人同意情況下,通知親友或家屬 陪伴當事人,並於陪伴人員抵達 前,指派專人陪同
- (三)得視當事人狀態並獲其同意,由 機關轉介本府員工協助方案(如 心理諮商、法律諮詢等)<sup>(同註4)</sup>

否

持續觀察當事人工作或身心狀態是 否恢復正常

**↓** 是

持續與當事人建立信任的夥伴關係

- 註1:疑似處於困境狀態,指觀察員工是否有情緒起伏、出差勤異常、工作情形異常或發現其他外在因素有影響員工表現之情形。
- 註2:會談場所請選擇能提供當事人足夠安全感且顧及隱密性之地點。
- 註3:邀請專家學者適時提供必要的專業與支持,相關領域之專家學者,可致電本府人事處[(02)2960-3456分機 4317] 洽詢。
- 註4:本府員工協助方案諮詢(商)服務,可致電(02)2960-3456 分機 4316 洽詢,或至本府人事處網頁查詢(https://www.personnel.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=45f19ec62af5557f)。
- 註5:家庭暴力,依「家庭暴力防治法」第2條或第63之1條規定,指家庭成員間(含未同居的親密關係者)實施身體、精神或經濟上之騷擾、控制、脅迫或其他不法侵害之行為。
- 註6:性侵害,依「性侵害犯罪防治法」第2條,係指觸犯刑法第221條至227條、第228條、第229條、第332條第2項第2款、第334條第2項第2款,第348條第2項第1款及其特別法之罪之行為。即對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術、藥物控制或其他違反意願的方式發生性行為或猥褻行為(上述事件含該案未遂)。

## 註7:性騷擾:

- (1)「性別平等工作法」第 12 條所稱性騷擾,謂下列二款情形之一:①受僱者於執行職務時,任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為,對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境,致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。②雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為,作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
- (2)「性騷擾防治法」第2條所稱性騷擾,指性侵害犯罪以外,對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為,且有下列情形之一者:①以明示或暗示之方式,或以歧視、侮辱之言行,或以他法,而有損害他人人格尊嚴,或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境,或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。②以該他人順服或拒絕該行為,作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- (3) 學校員工就其事件發生之事實,另依教育主管機關所訂規定辦理。
- 註8: 跟蹤騷擾,指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法,對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤等「跟蹤騷擾防制法」第3條所定行為之一,使之心生畏怖,足以影響其日常生活或社會活動;對特定人之配偶、直系血親、同居親屬或與特定人社會生活關係密切之人,以上開之方法反覆或持續為違反其意願而與性或性別無關之上開行為之一,使之心生畏怖,足以影響其日常生活或社會活動,亦為該法所稱跟蹤騷擾行為。
- 註9:自殺行為,依「衛生福利部自殺意念者服務及轉銜流程暨資源盤點手冊」,包含自殺企圖及自殺 死亡。自殺企圖,指個案已經有實際行動,或已表達有具體計畫(時間、地點)、準備好自殺工具, 但並未自殺身亡。如為具情緒困擾或有自殺意念(即個案表達有自殺或結束自己生命的想法,但 尚未有具體計畫與行動)者,可轉介本府員工協助方案或提供相關內外部資源。
- 註10: 職場霸凌,依「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」第31條,指本機關人員於職務上假借權勢或機會,逾越職務上正當合理範圍,持續以歧視、侮辱言行或其他方式,造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境,致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大者,不以持續發生為必要。

## 註11: 各類事件通報相關權責機關:

- (1) 家庭暴力及性侵害:本府家庭暴力暨性侵害防治中心,(02)8965-3359,或 24 小時全國保護專線 113。
- (2) 性騷擾事件:本市性騷擾免付費諮詢專線 0800-000-785,或 24 小時全國保護專線 113,或依加害者服務機關性騷擾防治、申訴及調查處理流程辦理。
- (3) 跟蹤騷擾:報案電話 110。
- (4) 職場霸凌:行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺(https://gov.tw/s4s)或依申訴人服務機關所訂職場霸凌相關程序辦理。
- (5) 自殺行為:衛生福利部自殺防治通報系統 https://sps.mohw.gov.tw/Account/IndexInform。
- (6) 緊急且危及人員生命、自由、財產及安全:報案電話 110 及 119。事涉機關安全維護,請通報各機關政風單位或上級機關政風單位,如非於機關內發生,亦請於知悉後儘速通報。