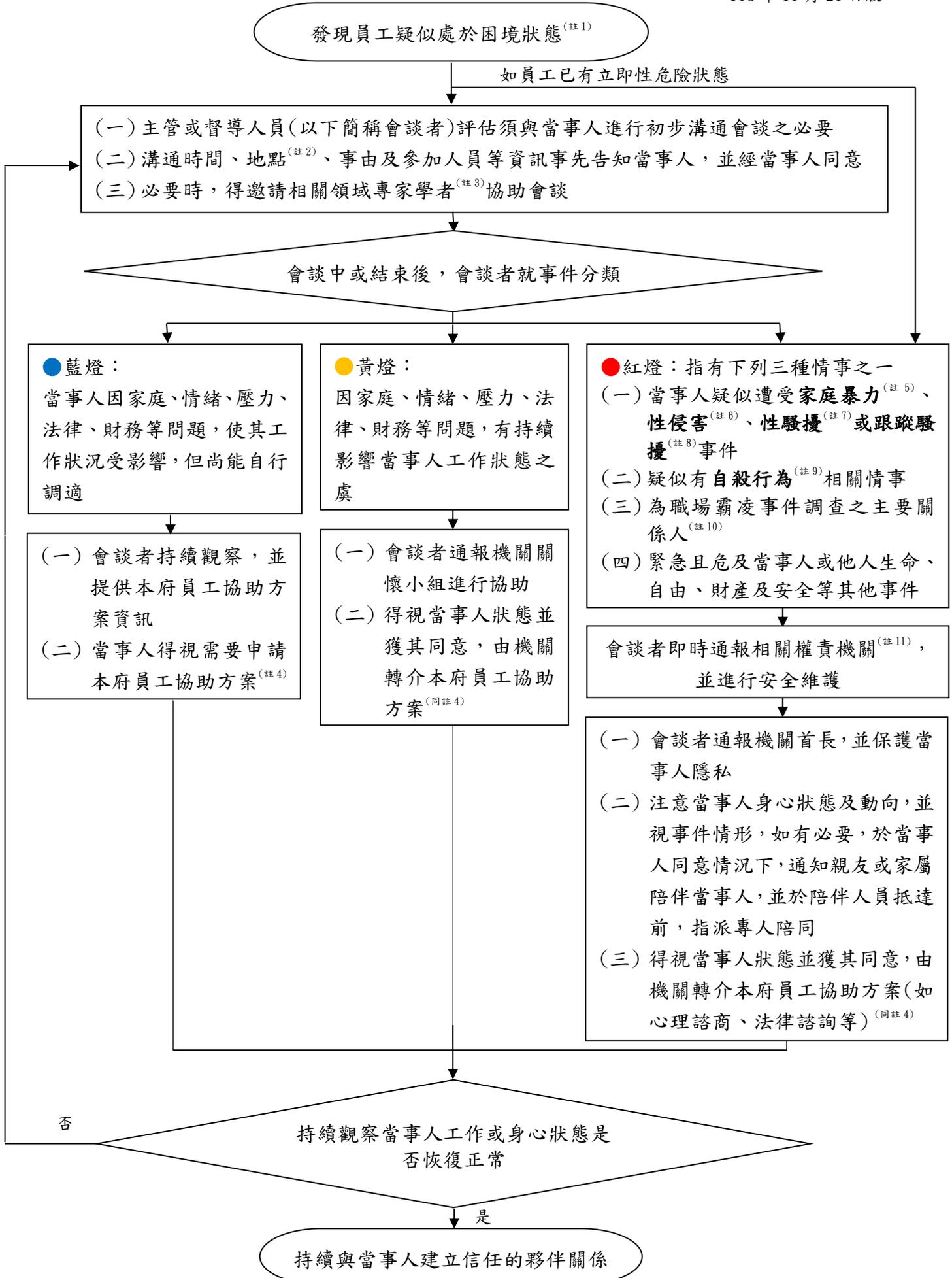


新北市政府員工需求協助溝通指引

113年11月21日版



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 4316〕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) 「性別工作平等法」第 12 條所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：①雇者於執行職務時，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「跟蹤騷擾防治法」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，亦為本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「新北市政府(機關或學校名稱)員工職場霸凌防治與調查處理作業原則(範例)」，基於職場關係，藉由持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力；主要關係人係指，申請調查人、被調查人及其他依調查情形認有身心受影響之人員。

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：依「新北市政府(機關或學校名稱)員工職場霸凌防治與調查處理作業原則(範例)」或各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。