

桃園市政府 函

地址：330206桃園市桃園區縣府路1號

承辦人：科員 賴鈺婷

電話：03-3322101分機7337

電子信箱：10052760@mail.tycg.gov.tw

受文者：桃園市立大崗國民中學

發文日期：中華民國113年12月6日

發文字號：府人考字第1130345424號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明 (376736800A_1130345424_ATTACH1.doc、

376736800A_1130345424_ATTACH2.pdf、376736800A_1130345424_ATTACH3.pdf、

376736800A_1130345424_ATTACH4.pdf、376736800A_1130345424_ATTACH5.pdf)

主旨：修正「桃園市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與
申訴作業注意事項」部分規定，並自即日生效，請查
照。

說明：檢送「桃園市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與
申訴作業注意事項」一份。

正本：本府所屬機關學校、桃園市復興區公所、桃園市復興區民代表會

副本：



本案依分層負責規定授權局(處)長、主任委員決行



桃園市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項

111 年 5 月 2 日府人考字第 1110099044 號函訂定

113 年 12 月 6 日府人考字第 1130345424 號函修正

一、桃園市政府(以下簡稱本府)為建構本府及所屬各機關學校(以下簡稱各機關學校)健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定本注意事項。

二、本注意事項用詞定義如下：

(一)員工：指各機關學校公務人員、教師、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察、測量助理及約用人員。

(二)職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，造成持續性之冒犯、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之身心壓力。

三、各機關學校應指定受理職場霸凌申訴案件專責處理單位或人員，與設置申訴之電話及電子信箱，於工作場所公開揭示，並每日查收申訴受理情形；各機關學校受理員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。

四、各機關學校應積極防治職場霸凌案件之發生，得利用集會、訓練課程或文宣等方式，加強有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。

五、被霸凌者或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得向霸凌者所屬機關學校提出申訴。如霸凌者為各機關學校首長，應向其上級機關提出申訴。

前項申訴，得以言詞或書面提出，以書面提出者，應撰具申訴書(如附件二)。如以言詞提出者，受理人員應作成申訴紀錄(如附件三)，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或申訴紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

(一)申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所及聯絡電話。

(二)如委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書(如附件四)。

(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

依第一項提出申訴者，應於事件發生起一年內為之，如屬持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。

六、各機關學校處理職場霸凌申訴案件時，應組成職場霸凌申訴處理專案小組(以下簡稱專案小組)，置委員五人至九人，其中一人為召集人。外聘專家學者比例不得少於二分之一。

專案小組委員任一性別比例不得低於三分之一。

七、專案小組處理程序如下：

(一)接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於七個工作日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查。

(二)調查小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告，提專案小組審議。

(三)申訴案件之審議，必要時得通知當事人或關係人到場說明。

(四)專案小組對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。

(五)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，必要時得移請相關機關依規定辦理。當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。申訴決定函復當事人時，應同時檢送職場霸凌申訴案件調查報告書(如附件五)副知其上級機關及本府人事處。

(六)申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成決定以書面通知當事人，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。

八、職場霸凌案件申訴人於專案小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；經撤回者，不得就同一案由再為申訴。

九、職場霸凌申訴案件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：

(一)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(二)提起申訴逾申訴期限。

(三)申訴人非職場霸凌案件之當事人或其代理人。

(四)同一事由經申訴審議決定確定或已撤回後，再提起申訴。

(五)對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。

(六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

十、各機關對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。

參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務，違者按情節輕重予以懲處。

十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為案件之當事人。

(二)本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。

(三)現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該案件，曾為證人、鑑定人。

參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項各款情形而不自行迴避。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

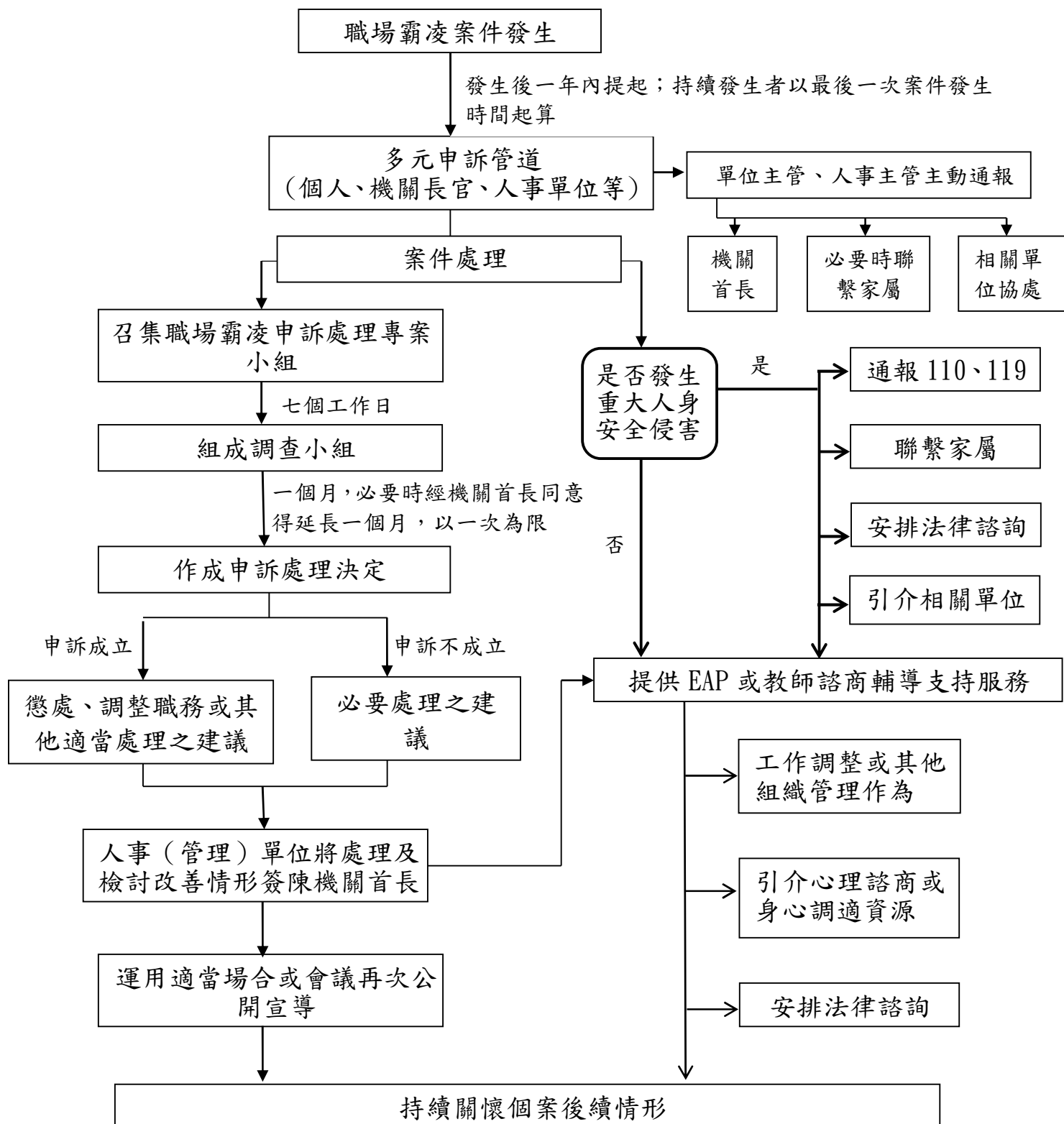
前項申請，應舉其原因及事實，向專案小組申請迴避，專案小組審議之准駁決定應以書面附記理由通知當事人；被申請迴避之處理、調查、審議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理、調查、審議人員在專案小組就該申請案件為准駁前，應停止處理、調查、審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由專案小組命其迴避。

- 十二、職場霸凌案件如已進入司法程序、移送監察院審查或懲戒法院審理者，專案小組得決議暫緩調查及審議。
- 十三、各機關學校得視當事人需要，透過本府員工協助方案或本府教育局教師諮商輔導支持服務等機制，協助轉介相關專業機構，且持續關懷當事人後續情形。
- 十四、專案小組所需經費由各機關學校相關預算項下支應。
- 十五、各機關學校倘另定有防治與申訴作業規定，於不牴觸本注意事項之範圍內，從其規定；無相關規定者，應依本注意事項辦理。

桃園市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌處理 標準作業流程



職 場 霸 凌 申 訴 書

申訴人	姓 名	國民身分證統一編號	服 務 機 關
		職 稱	聯 絡 電 話
		住 居 所	
代理人 (應附具 附件四委 任書)	姓 名	國 民 身 分 證 統 一 編 號	
		聯 絡 電 話	
		住 居 所	

申訴職場霸凌事實及理由

一、申訴事實

二、理由

附件名稱：(如相關證明文件、代理人委任書正本等，無則免附。)

此致
(服務機關全銜)

申訴人： (簽章)

代理人： (簽章)

中華民國 年 月 日

職 場 霸 凌 申 訴 紀 錄 表

主旨：

申 訴 人 資 料	代理人資料(應附具附件四委任書)
-----------	------------------

姓名(請簽名)：

服務機關：

職稱：

聯絡電話：

姓名(請簽名)：

服務機關：

職稱：

聯絡電話：

申 訴 內 容

陳訴內容(請詳細說明，包括發生之機關(單位)、人、事、時、物)：

申訴方式：☐ 書面 ☐ 電話 ☐ 傳真 ☐ 現場

受理機關：

受理人：

填 表 日 期 ： 年 月 日

委任書

茲委任 _____ 為代理人，就委任人因職場霸凌提起
申訴案件，有為一切申訴行為之權限，並有撤回申訴之特別權限。
爰依規定提出本委任書。

此致

（服務機關全銜）

申訴人： _____ （簽章）

代理人： _____ （簽章）

中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

(機關學校名稱) 職場霸凌申訴案件調查報告書

當事人資料	申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、住居所（郵遞區號）： 五、聯絡電話：
	被申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、住居所（郵遞區號）： 五、聯絡電話：
當事人關係		☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他_____
申訴內容		詳所附申訴書
申訴日期		年 月 日（送達日期 年 月 日）
調查結果		本案經調查，並由職場霸凌防治與申訴處理小組認職場霸凌事件 ☐ 成立 ☐ 不成立 一、事由 二、調查事項 三、認定理由 四、佐證資料
調查紀錄 製作日期		

桃園市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴 作業注意事項部分規定修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
二、本注意事項用詞定義如下： (一)員工：指各機關學校公務人員、教師、約僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察、<u>測量助理及約用人員</u>。 (二)職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，造成持續性之冒犯、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沉重之身心壓力。	二、本注意事項用詞定義如下： (一)員工：指各機關學校公務人員、教師、約僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及臨時人員。 (二)職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，造成持續性之冒犯、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沉重之身心壓力。	適用對象增列測量助理，並配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」規定，將「臨時人員」修正為「約用人員」，爰修正本點規定。
三、各機關學校應指定受理職場霸凌申訴案件專責處理單位或人員，與設置申訴之電話及電子信箱，<u>於工作場所公開揭示，並每日查收申訴受理情形</u>；各機關學校受理員工職場霸凌處理標	三、各機關學校應指定受理職場霸凌申訴案件專責處理單位或人員，與設置申訴之電話及電子信箱；各機關學校受理員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。	依行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函附調查表內容規定，增訂申訴管道應公開揭示及每日查收申訴受理情形之規定，爰修正本點規定

準作業流程如附件一。		。
六、各機關學校處理職場霸凌申訴案件時，應組成職場霸凌申訴處理專案小組（以下簡稱專案小組），置委員五人至九人，其中一人為召集人。<u>外聘專家學者比例不得少於二分之一</u>。 專案小組委員任一性別比例不得低於三分之一。	六、各機關學校處理職場霸凌申訴案件時，應組成職場霸凌申訴處理專案小組（以下簡稱專案小組），置委員五人至九人，其中一人為召集人，<u>必要時得聘請專家學者擔任</u>。 專案小組委員任一性別比例不得低於三分之一。	為強化調查公正性，增訂專案小組委員中外聘專家學者比例之規定。
七、專案小組處理程序如下： （一）接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於<u>七個工作日</u>內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查。 （二）調查小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告，提專案小組審議。 （三）申訴案件之審議，必要時得通知當事人或關係人到場說明。	七、專案小組處理程序如下： （一）接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於七日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查。 （二）調查小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告，提專案小組審議。 （三）申訴案件之審議，必要時得通知當事人或關係人到場說明。 （四）專案小組對申	依行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函附調查表內容規定，增訂調整職務及調查時程至多為一個月，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限之規定，爰修正本點規定，又為應實務運作，調整調查小組組成時效。

(四) 專案小組對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處、<u>調整職務</u>或其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。 (五) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，必要時得移請相關機關依規定辦理。當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。申訴決定函復當事人時，應同時檢送職場霸凌申訴案件調查報告書（如附件五）副知其上級機關及本府人事處。	訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。 (五) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，必要時得移請相關機關依規定辦理。當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。申訴決定函復當事人時，應同時檢送職場霸凌申訴案件調查報告書（如附件五）副知其上級機關及本府人事處。 (六) 申訴案件應自受理之次日起	
--	--	--

(六) 申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成決定以書面通知當事人，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。	二個月內調查完成並作成決定，必要時得延長一個月，並通知當事人。	
十、<u>各機關對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。</u> 參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務，違者按情節輕重予以懲處。	十、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務，違者按情節輕重予以懲處。	一、依行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函附調查表內容規定，明訂不利處分禁止之規定，爰增訂第一項規定。 二、原第一項規定移列至第二項。
十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避： (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為案件	十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避： (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為案件	文字調整，並因應實務運作，訂明專案小組審議之准駁決定應以書面附記理由通知當事人，爰修正本點規定。

之當事人。 (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。 (三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。 (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。 <u>參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</u> (一) 有前項各款情形而不自行迴避。 (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。 前項申請，應舉其原因及事實，向專案小組申請迴避，<u>專案小組審議之准駁決定應以書面附記理由通知當事人</u>；被申請迴避之處理、調查、審議人員，對於該申請得提出意見書。 被申請迴避之處理、調查、審議人員	之當事人。 (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。 (三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。 (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。 職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避： (一) 有前項各款情形而不自行迴避。 (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。 前項申請，應舉其原因及事實，向專案小組申請迴避；被申請迴避之處理、調查、審議人員，對於該申請得提出意見書。 被申請迴避之處理、調查、審議人員在專案小組就該申請案件為准駁前，應停止處理、調查、	
---	---	--

在專案小組就該申請案件為准駁前，應停止處理、調查、審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。 <u>參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由專案小組命其迴避。</u>	審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。 處理、調查、審議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由專案小組命其迴避。	
---	--	--

桃園市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項第二點、第三點、第六點、第七點、第十點、第十一點修正規定

二、本注意事項用詞定義如下：

- (一) 員工：指各機關學校公務人員、教師、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察、測量助理及約用人員。
- (二) 職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，造成持續性之冒犯、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沉重之身心壓力。

三、各機關學校應指定受理職場霸凌申訴案件專責處理單位或人員，與設置申訴之電話及電子信箱，於工作場所公開揭示，並每日查收申訴受理情形；各機關學校受理員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。

六、各機關學校處理職場霸凌申訴案件時，應組成職場霸凌申訴處理專案小組（以下簡稱專案小組），置委員五人至九人，其中一人為召集人。外聘專家學者比例不得少於二分之一。

專案小組委員任一性別比例不得低於三分之一。

七、專案小組處理程序如下：

- (一) 接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於七個工作日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查。
- (二) 調查小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告，提專案小組審議。
- (三) 申訴案件之審議，必要時得通知當事人或關係人到場說明。
- (四) 專案小組對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。
- (五) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，必要時得移請相關機關依規定辦理。當事人對審議決定不服時，得按其身分依適

用法令提起救濟。申訴決定函復當事人時，應同時檢送職場霸凌申訴案件調查報告書（如附件五）副知其上級機關及本府人事處。

- （六）申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成決定以書面通知當事人，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。

十、各機關對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。

參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務，違者按情節輕重予以懲處。

十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- （一）本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為案件之當事人。
- （二）本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- （三）現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。
- （四）於該案件，曾為證人、鑑定人。

參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- （一）有前項各款情形而不自行迴避。
- （二）有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向專案小組申請迴避，專案小組審議之准駁決定應以書面附記理由通知當事人；被申請迴避之處理、調查、審議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理、調查、審議人員在專案小組就該申請案件為准駁前，應停止處理、調查、審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由專案小組命其迴避。

附件一修正對照表

修正規定	現行規定	說明
附件一 桃園市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌處理標準作業流程 <pre>graph TD A[職場霸凌案件發生] --> B[發生後一年內提起；持續發生者以最後一次案件發生時間起算] B --> C[多元申訴管道 (個人、機關長官、人事單位等)] B --> D[單位主管、人事主管主動通報] C --> E[案件處理] D --> F[機關首長] D --> G[必要時聯繫家屬] D --> H[相關單位協處] E --> I[召集職場霸凌申訴處理專案小組] I --> J[七個工作日] J --> K[組成調查小組] K --> L[一個月，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限] L --> M[作成申訴處理決定] M --> N[申訴成立] M --> O[申訴不成立] N --> P[懲處、調整職務或其他適當處理之建議] O --> Q[必要處理之建議] P --> R[人事(管理)單位將處理及檢討改善情形簽陳機關首長] Q --> R R --> S[運用適當場合或會議再次公開宣導] S --> T[持續關懷個案後續情形] M --> U{是否發生重大人身安全侵害} U -- 是 --> V[通報110、119] U -- 是 --> W[聯繫家屬] U -- 是 --> X[安排法律諮詢] U -- 是 --> Y[引介相關單位] U -- 否 --> Z[提供EAP或教師諮商輔導支持服務] Z --> AA[工作調整或其他組織管理作為] Z --> AB[引介心理諮商或身心調適資源] Z --> AC[安排法律諮詢]</pre>	附件一 桃園市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌處理標準作業流程 <pre>graph TD A[職場霸凌案件發生] --> B[發生後1年內提起；持續發生者以最後一次案件發生時間起算] B --> C[多元申訴管道 (個人、機關長官、人事單位等)] B --> D[單位主管、人事主管主動通報] C --> E[案件處理] D --> F[機關首長] D --> G[必要時聯繫家屬] D --> H[相關單位協處] E --> I[召集職場霸凌申訴處理專案小組] I --> J[7日] J --> K[組成調查小組] K --> L[2個月，必要時得延長一個月] L --> M[作成申訴處理決定] M --> N[申訴成立] M --> O[申訴不成立] N --> P[懲處及其他適當處理之建議] O --> Q[必要處理之建議] P --> R[人事(管理)單位將處理及檢討改善情形簽陳機關首長] Q --> R R --> S[運用適當場合或會議再次公開宣導] S --> T[持續關懷個案後續情形] M --> U{是否發生重大人身安全侵害} U -- 是 --> V[通報110、119] U -- 是 --> W[聯繫家屬] U -- 是 --> X[安排法律諮詢] U -- 是 --> Y[引介相關單位] U -- 否 --> Z[提供EAP或教師諮商輔導支持服務] Z --> AA[工作調整或其他組織管理作為] Z --> AB[引介心理諮商或身心調適資源] Z --> AC[安排法律諮詢]</pre>	配合本注意事項第七點第一款、第四款第六款規定修正，爰作文字修正。