



身心障礙者職場 特殊事件因應指引



為協助身心障礙者、庇護性就業者順利接軌至一般性就業市場，
並協助事業單位因應特殊事件*發生，特訂定本因應指引。



特殊事件*：服務使用者涉及性騷擾、職場性騷擾（含性侵害）及職場上之重大爭議事件

特殊事件之處理原則：

① 就服務使用者之需求採行立即有效的支持措施

② 視需要提供輔具或無障礙服務

例如

針對智能障礙者 提供 → 易讀資訊

針對聽語障礙者 提供 → 手語翻譯或聽打服務

針對視覺障礙者 提供 → 視力協助或點譯工具



特殊事件之處理原則：

3 如服務使用者為心智障礙者，
其調查過程應符合CRPD的精神

於調查中

提供支持/
易讀資訊



確保能夠讓
心智障礙者

- ✓ 了解調查過程
- ✓ 不清楚可以提問
- ✓ 能夠充分說明
- ✓ 被平等對待



特殊事件之處理原則：

U 性騷擾及性侵害事件

- * 邀請具身心障礙專業背景人員擔任調查或諮詢委員。

身心障礙者權益保障推動小組

相關人員可參考衛福部或臺北市
身心障礙者權益保障推動小組或右側連結等



衛福部推動小組



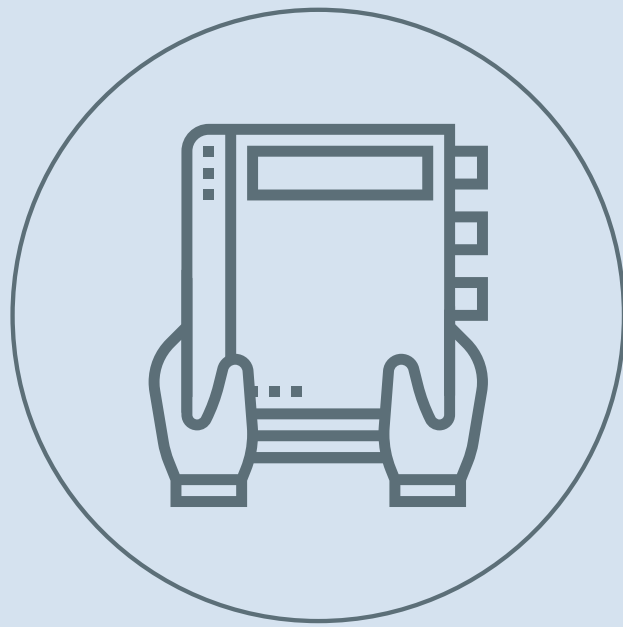
臺北市推動小組



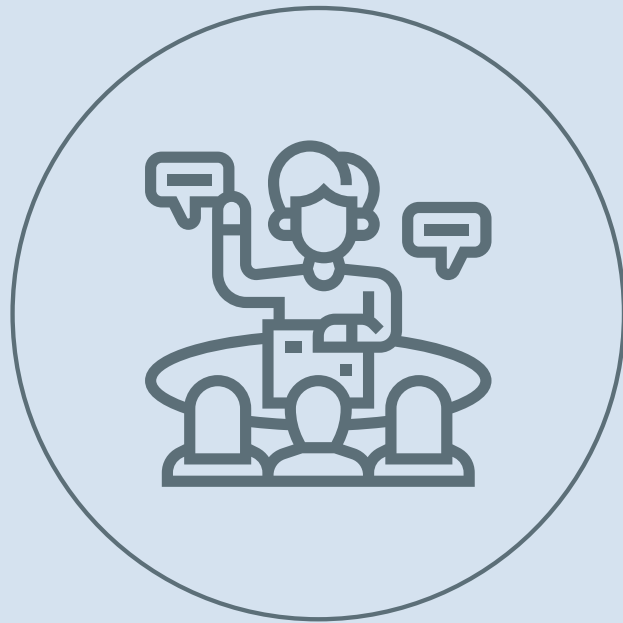
性平教育人才庫

- * 推介就業之直接服務或督導單位人員不得擔任調查、諮詢委員或介入；知悉時應依法通報權責單位。

職重相關人員及督導單位職責：



於推介就業或專案轉銜時，
提供事業單位本因應指引
及相關資訊。



安排宣導、會議或課程，
提供事業單位特殊事件
之處理建議。



事業單位就特殊事件建議採行措施如下：

1 檢討並調整現有教育訓練的辦理方式、教材能否回應身心障礙員工的特性及需求。

2 盤點員工是否已經接受過相關教育訓練。

3 依員工需求，辦理專案性職前或在職教育訓練。

4 提供並善用既有易讀資源，作為訓練教材。

5 於工作場所揭示易讀版本的宣導資訊，以多元管道提供易讀資訊予心智障礙類的員工及其家屬。

6 辦理第一線主管的教育訓練，協助主管於工作現場向員工傳達正確的訊息。

