

教育部國民及學前教育署員工職場霸凌防治與處理要點：



一、立法意旨：

為建構健康友善之職場環境，及避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，提供本署同仁免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作。

*法源依據：公務人員保障法第19條

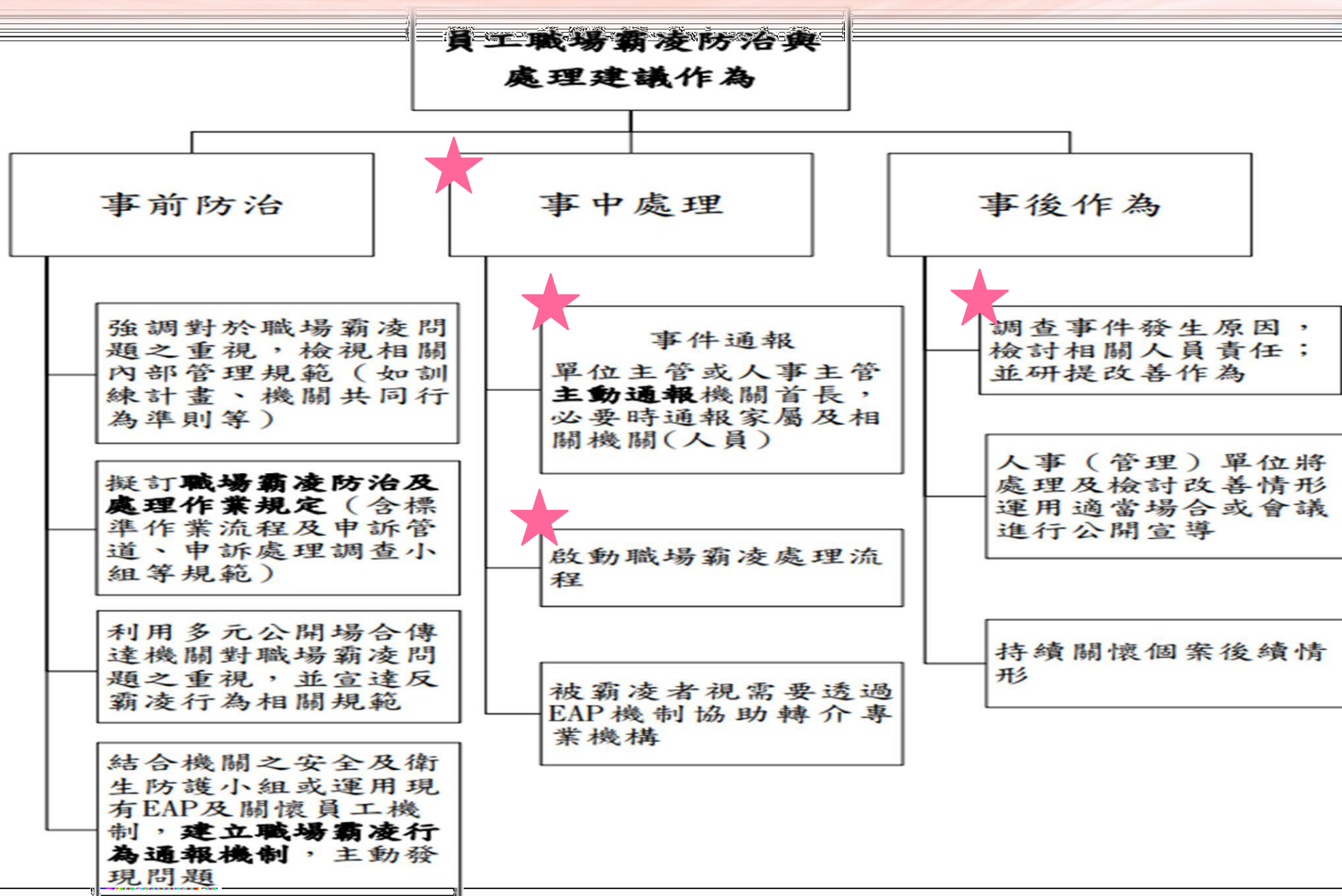
公務人員安全及衛生防護辦法第4、25條

其他：

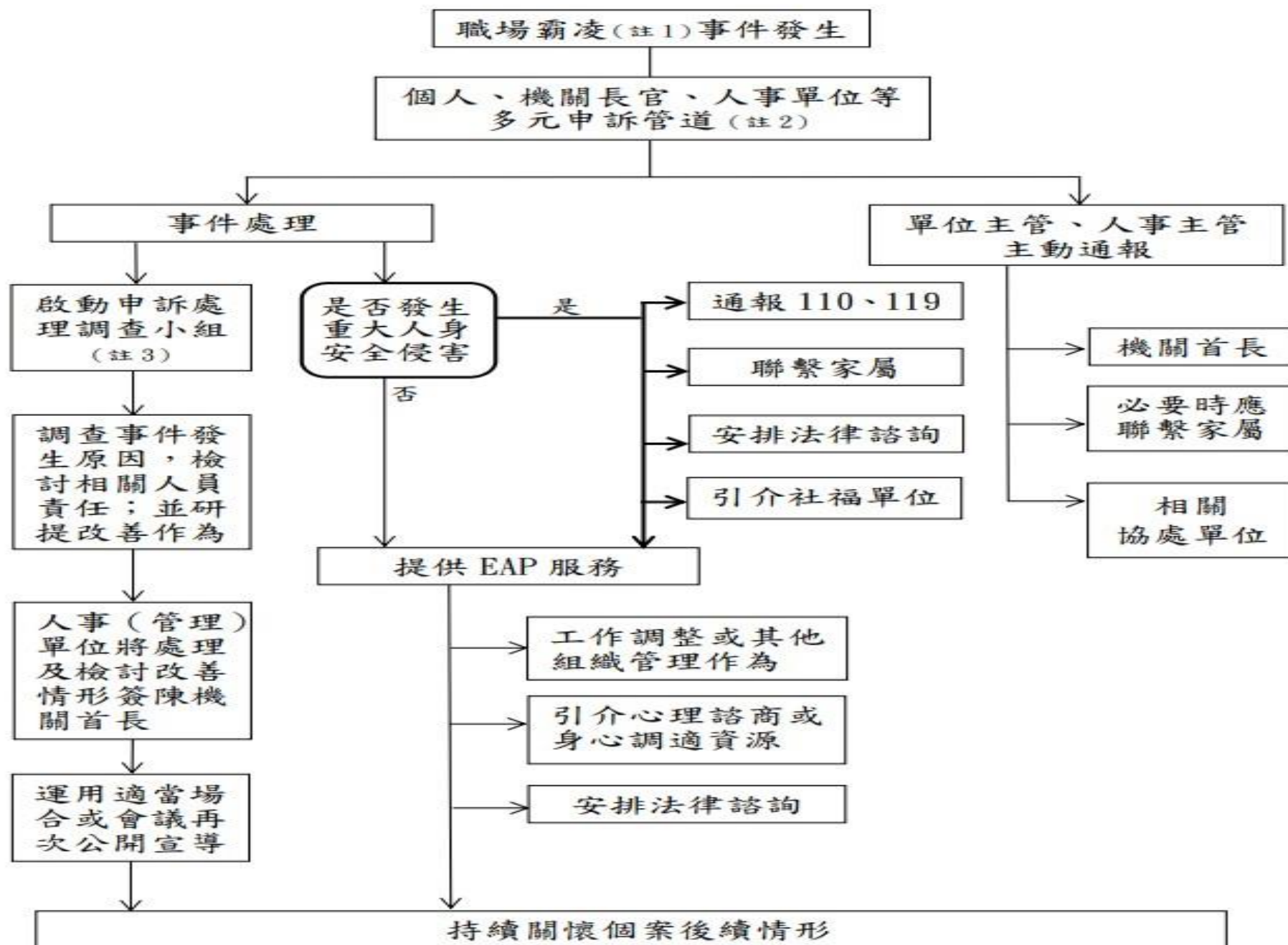
臺中市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項

苗栗縣政府暨所屬各機關(學校)職場霸凌防治及處理作業

彰化縣政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點



員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）



適用對象



本校教職人員

編制內員工

其他方式進用

- 明訂職場霸凌防治採取之適當措施
- 設置專線電話及電子信箱
- 申請書
 - 申請人自填
 - 受理窗口協助填寫
(得以口頭或、電話提出)
 - 朗讀或閱覽請其簽名蓋章

申訴事項

職場霸凌事件申訴書			
申 訴 人	姓 名	服 務 機 關 職 稱	
		身 分 證 字 號	住 居 所 地 址 及 聯 絡 電 話
代 理 人	姓 名	服 務 機 關 職 稱	
		身 分 證 字 號	住 居 所 地 址 及 聯 絡 電 話
(應附具委任書)			
申訴事項：			
此致 (被申訴人服務機關全銜) 申訴人： 代理人： (簽章) (簽章) 中 華 民 國 年 月 日			

- 具體事件(一件一件分開書寫)
- 人、事、時、地
 - 無具體事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者，應不受理。(處理要點第10條第(一)點)
- 單一事件之物證(LINE截圖、公文、照片)
 - 註明欲證明何一事實。
 - 編號作為附件。
- 欲聲請調取之文件、傳訊之人證為何。
 - 註明欲證明何一事實。

申請範圍



- 應於事件發生後一年內為之。
 - 霸凌事件持續發生者，已最後一次事件結束之次日起一年內為之。
 - 提起申訴逾申訴期限者，應不受理(處理要點第**10**條第**3**款)。
- Q、提出申請後，仍持續發生，可否追加？
- Q、提出申請後，可否追加在此之前發生之事件？



◎處理要點第三點

- 1、發生於本署內 (LINE? 臉書? 聚餐? ...)
- 2、個人或集體藉由不合理之對待與不公平之處置
- 3、造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為
- 4、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。

很講感覺

相關國際文獻



- 霸凌(Bully)是指個體被一個以上的同儕重覆的給予負面的動作。一般常說的職場霸凌的典型定義為：「基於權力不對等或行政優勢，而以長期不間斷騷擾、侵犯的方式對某人進行社交性的排擠或負面性的影響其工作表現」(Einarsen, Hoel, Zapf and Cooper, 2003:15)。
- 「構成職場霸凌的要件主要是不對等的權力關係，故意的、不適當、不合理、不公平的對待，一再重複出現的行為模式，受害者無力反擊或抵抗，以及整體型塑出一具威脅感的痛苦工作環境」(Hoel and Salin, 2003:15)。
- 美國「職場霸凌學會」則認為職場霸凌乃是一或多個加害者(perpetrator)用口頭虐待、羞辱、威脅甚至破壞等行徑來對被霸凌者、對其施以殘害身心、干擾其工作的不當對待(WBI, 2010)。
- 職場霸凌與許多行為有關，常是隱晦且難以證明的，加害者長期透過一連串的行為包括騷擾、欺負、忽略、破壞、壓抑、侮辱、集體襲擊、羞辱來傷害受害者，使其每日的工作困難(Hutchinson、Wilkes、Vickers 和 Jackson，2008)，造成不愉快工作環境(Einarsen & Raknes, 1997)。



相關國際文獻

認定上的困難

- 成人世界的職場霸凌，尤其在白領階級中，多半攻擊及霸凌形式使用的手段為言語霸凌、關係霸凌及網路霸凌，並非肢體攻擊，不會造成直接顯見的傷害，甚至未必構成「罪」，而這種長期的、種種細微的小型事件的累積，非常容易因為看似不嚴重，而難以獲得同情與支持，更經常被當作誤會、溝通不良的「技術性問題」，受害者也可能被認為是「小心眼」、「想太多」。但職場霸凌對受害者之影響不僅是情緒壓力，影響工作效能，更對身心健康造成嚴重的影響。

