



職場霸凌規範解析

報告人：陳翠華

報告日期：114年12月22日



【課程大綱】

- 壹、職場霸凌專法及規範概要
- 貳、臺中市政府教育局及所屬機關機構學校職場霸凌防治申訴及調查處理要點
- 參、職場霸凌樣態與個案實例
- 肆、結語



01

—CONTENTS—



壹、職場霸凌專 法及規範概要



臺中市政府教育局

一、專法及規範概要

公立學校屬教育服務業，應適用職安法之全部規定

依勞動部103年9月26日
勞職授字第1030201348
號公告

職場霸凌

公務人員保障法

職業安全衛生法

公務人員執行職務安全及衛生防護辦法

執行職務遭受不法侵害預防指引

處理原則

問答集

處理要點
(範本)

本局及所屬
處理要點

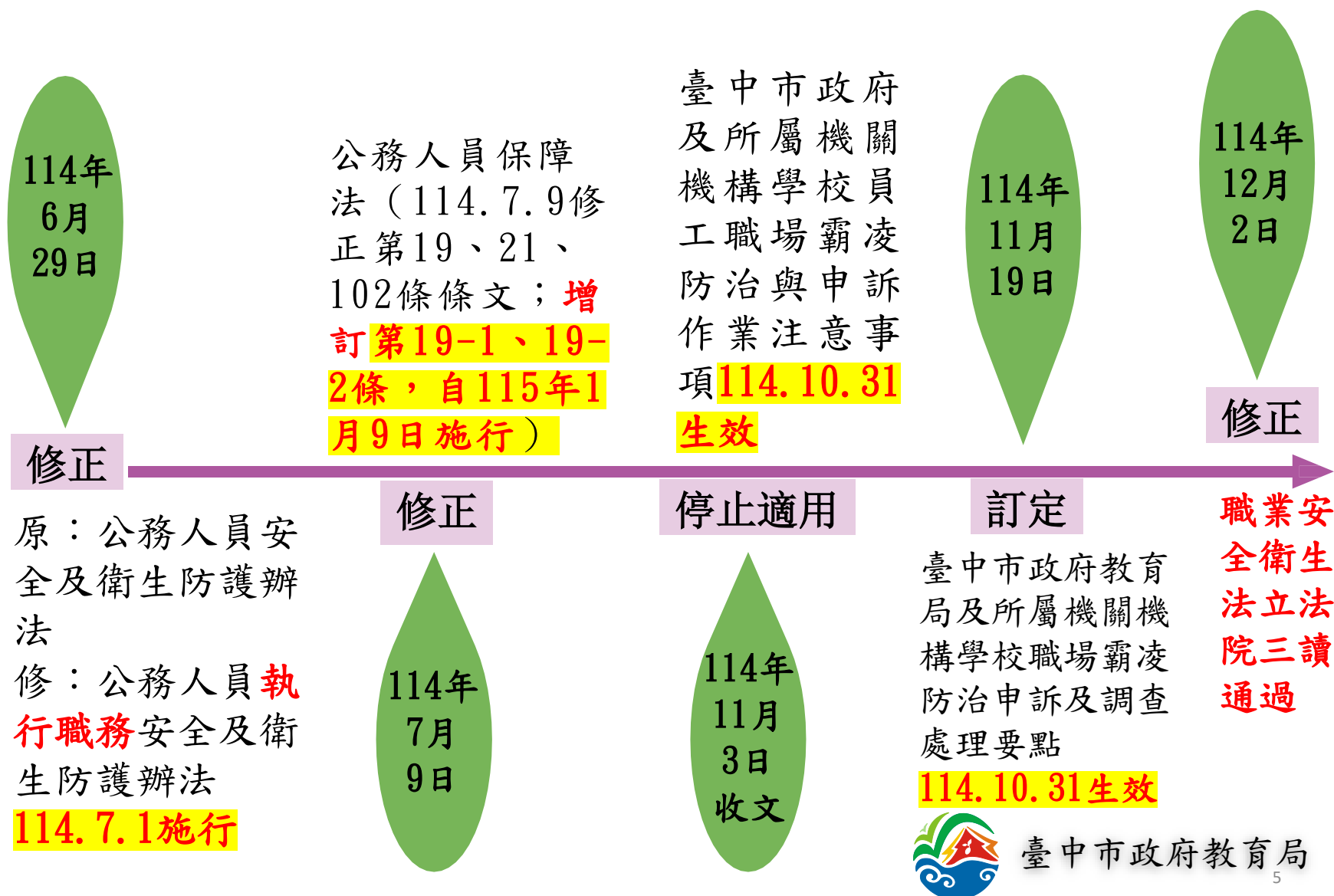
1141202立法院
三讀通過

勞動部尚未訂定相關
附屬法規及規範



臺中市政府教育局

二、專法及規範修訂歷程



(一)保障法重點摘要-1



公務人員保障暨培訓委員會
Civil Service Protection & Training Commission



公務人員保障法 修法重點

完善政府職場霸凌法制
強化公務人員實體保障

S19 I

1

**明確機關保障公務人員
免受職場霸凌的責任**



S19 II

職場霸凌定義入法

2

- 假借職務上權勢或機會
- 逾越職務上必要合理範圍
- 持續的敵對性負面言行
- 造成不友善的工作環境
- 致生身體或精神不法危害
- 例外不以持續為必要：情節重大

S19 III

職場霸凌申訴期限

- 非權勢職場霸凌：3年
- 權勢職場霸凌：5年

3

**4**

**機關違反安全衛生辦法新增
刑罰 處罰 罰鍰**

S19-1

S19-2

明定保訓會外部監督權限

- 保訓會知悉各機關安全及衛生防護措施或防免職場霸凌行為有不當或違法時，得主動實施檢查，或通知其上級機關實施檢查。
- 成立安全衛生事故審議專責組織
- 裁處權時效及對裁處處分之救濟

5

S102 III

6

政務人員、民選公職人員、約僱人員、駐衛警察、工友技工、約用人員等準用保障法職場霸凌申訴規定



(一)保障法重點摘要-2



公務人員保障法新舊法比較

舊法

僅以安衛辦法規定



僅有禁止規定



僅有事後救濟規定

未對職場霸凌型態
的不法侵害訂特別規定

VS

提升法位階
(第19條)

構成要件明確
(第19條)

增訂懲罰條款
=懲處、懲戒
(第19條之1)

新增刑罰、罰鍰處罰
(第19條之1)

新增保訓會
外部監督權限
(第19條之2)

強化機關責任
(授權安衛辦法
增訂)



新法

保障法明定機關負有防免公務人員遭受不法侵害之義務。

明定職場霸凌定義及提起職場霸凌申訴的期限。

- 對提出安衛建議者不利對待
- 對職霸申訴人不利對待
- 知悉職霸未採有效措施
- 未提供合規安衛防護措施

- 重大災害或死亡事故(刑罰)
- 機關首長或一級單位主管=職霸行為人
- 安衛防護限期未改善
- 知悉職霸限期未處理
- 對安衛建議者、職霸申訴者不利對待

明定保訓會得主動對各機關實施安全及衛生防護檢查(含職霸防治)；或通知上級機關實施檢查。

- 授權安衛辦法新增職場霸凌專節(第19條)
- 強化公部門職場霸凌通報列管機制，職場霸凌防治不漏接
- 將明定事前防治、事中處理及事後矯正規範
- 明定行政調查過程之外部委員比例、申訴處理時限，強化職場霸凌處理的即時性與外部性。

5



1. 保障法第19條摘要：

(1) 執行職務之安全應予保障、提供防護措施、免於遭受職場霸凌

(2) 職場霸凌**定義**（入法）

(3) 提起申訴期限，被申訴人屬，

①**非具權勢地位者**，自行為終了時起，逾三年者，不予受理。

②**具權勢地位者**，自行為終了時起，逾五年者，不予受理。



2. 保障法第19條之1摘要(新增刑罰、罰鍰，共3項)：

強化公部門職場安全6大罰則

(尚待保障法施行)

安全衛生設施未完善

+ 限期未改善

罰機關應負責人員

◎懲處、懲戒

1 ◎3萬-150萬元罰鍰

安全衛生設施未完善

+ 致生重大災害

罰機關應負責人員

◎懲處、懲戒

2 ◎3年以下有期徒刑

◎100萬元以下罰金

安全衛生設施未完善

+ 致死亡

罰機關應負責人員

◎懲處、懲戒

3 ◎7年以下有期徒刑

◎200萬元以下罰金

接獲職場霸凌申訴未採取

有效措施

+ 限期未改善

罰機關應負責人員

◎懲處、懲戒

4 ◎3萬-150萬元罰鍰

對提出安衛建議者或職

場霸凌申訴者，予以不

利對待

罰機關應負責人員+得按次處罰

◎懲處、懲戒

5 ◎3萬-75萬元罰鍰

處罰職場霸凌行為人

1. 一般行為人

a. 懲處、懲戒

b. (申訴人)民事、刑事追訴

2. 機關首長或一級單位主管為行為人

a. 懲處、懲戒

b. **5萬-100萬元罰鍰**

c. (申訴人)民事、刑事追訴



臺中市政府教育局

※應負責人員：係指機關首長或代表機關首長實際執行管理、指揮或監督者。
(第7項)

※所稱重大災害，指發生災害之罹災人數在三人以上者(第8項)



3. 保障法第19條之2摘要(明訂外部監督權限，共6項)：

- (1) 罰鍰，由保訓會裁處之。裁處權時效：3年。
- (2) 重大災害或死亡事故因果關係，由保訓會延聘學者專家組成安全衛生事故審議小組審認。
有關因果關係之審認與裁處原則、審議程序及組成等事項，由保訓會定之。
- (3) 保訓會知悉有不當或違法時，得主動或通知上級機關實施檢查。
- (4) 職場霸凌成立與否之決定及調查事證函送保訓會。未符第19條第1項所定辦法規定者，保訓會得依職權要求重行調查。
- (5) 明訂各項裁處權時效之起算日。
- (6) 不服保訓會裁處處分，依訴願法規定救濟。



4. 保障法第21條摘要：

- (1) 未提供防護措施或提供防護措施有瑕疵，致生命、身心健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。
- (2) 執行職務，發生意外致受傷、失能或死亡者，應發給慰問金。但有故意或重大過失情事者，得不發或減發。
- (3) 慰問金發給辦法，由考試院會同行政院定之。



5. 保障法第102條摘要：

(1) 下列人員準用：

未銓敘職員、私立學校改制為公立學校未具任用資格留用人員、營事業依法任用之人員、各機關依法派用聘用聘任僱用或留用人員、應各種考試錄取人員

(3) 法定機關（構）非屬第3條及102條第1項所定人員，其提起申訴，準用第19條至第19條之2及依第19條第1項所定辦法等相關規定。但不含醫療機構及公立學校。



(二)安衛辦法重點摘要-1

1. 原「公務人員安全及衛生防護辦法」114.06.29考臺保一字第11400022401號；院授人綜揆字第11400012372號令修正
2. 第三章「不法侵害事故之處理」增訂第二節「職場霸凌之申訴及處理」專節（第31條至第39條規定）
3. 為強化機關職場霸凌防治處理安衛辦法第39條明定各機關應於不牴觸該辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定。



(二)安衛辦法重點摘要-2



公務人員保障暨培訓委員會
Civil Service Protection & Training Commission



公務人員安全及衛生防護辦法 修法重點

強化公部門安全衛生防護機制 1

- 主管機關：召開安全及衛生諮詢會廣納專家意見
- 各機關：組成防護委員會，成員多元化、功能再升級 §4、§5

提升高風險職務的安全防護 2

- 具體保障危勞職務公務人員之職場安全
- 提高健檢頻率與分級管理，加強對政府員工的保護責任
- 建立現場安全管控及緊急應變方案
- 實施風險評估與個案通報追蹤

§22-§27

完善職場霸凌預防申訴處理機制 3

- 明確霸凌定義與提供個案判斷因素
- 建立公正申訴調查程序，提高調查小組外部成員比例
- 課責機關調查處理責任，迅速採取切實可行的補救措施
- 機關首長涉及職場霸凌的特別申訴、調查、裁罰機制
- 對提出職霸申訴者，不得不利對待或處置 §31-§39、§47

落實逐級監督檢查及通報制度 4

- 重大職場死傷事故，應通報保訓會啟動調查與裁罰
- 逐級定期及專案安全抽查，及對違規未改善的懲處
- 對提出安衛建議者，不得不利對待或處置

§40-§47

4



臺中市政府教育局

(二)安衛辦法重點摘要-3

➤ 定義職場霸凌(§31)

本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱或孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受不法危害。情節重大者，不以持續發生為必要。



24



(二)安衛辦法重點摘要-3

➤ 如何判斷是否情節重大？

1

造成身心侵害之程度

2

侵害行為的次數、頻率、手段

3

應受責難的程度(如故意、是否悔改)



25



(二)安衛辦法重點摘要-4

➤ 不予受理之情形(§33)

- 1 非職場霸凌事項
- 2 無具體內容
- 3 申訴人未具真實姓名或足以識別身分
- 4 同一事件已不受理或作成終局實體處理
- 5 已撤回申訴或已逾申訴期限



(二)安衛辦法重點摘要-4

※前項第五款撤回申訴，機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。

※機關應於接獲申訴之日起10日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；不受理者，應於書面通知內敘明理由。



(二)安衛辦法重點摘要-5

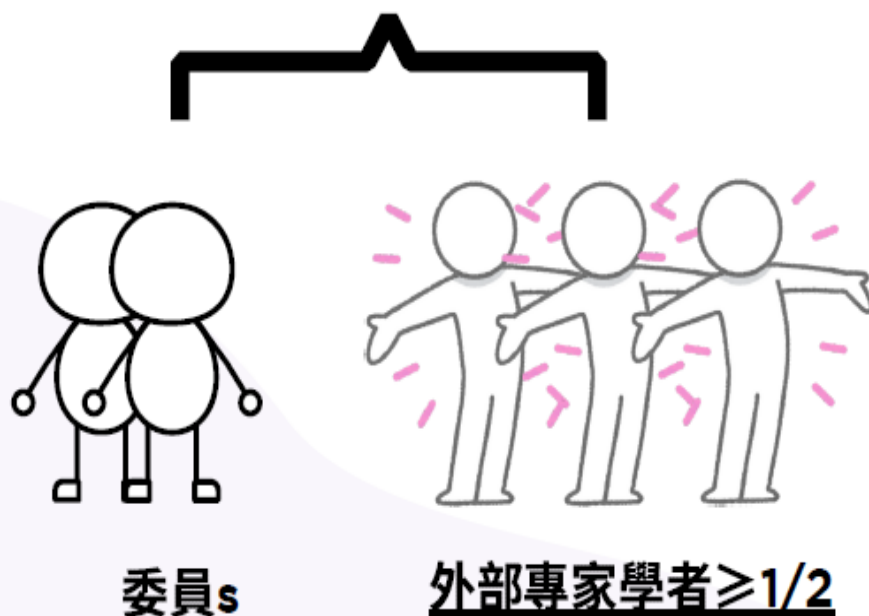
※安衛辦法第34條摘要：

- (1)各機關防護委員會受理申訴之日起，應於1個月內組成調查小組調查處理。
- (2)前項調查小組成員至少3人，任一性別比例不得少於1/3；外部成員不得少於1/2；被申訴人為無上級機關之機關首長，前項調查小組成員中，外部成員不得少於2/3。
- (3)參與調查、處理人員之迴避，應依行政程序法第32條及第33條規定辦理。



(二)安衛辦法重點摘要-5

➤ 1個月內組成調查小組(至少3人) (§34)



REMINDER

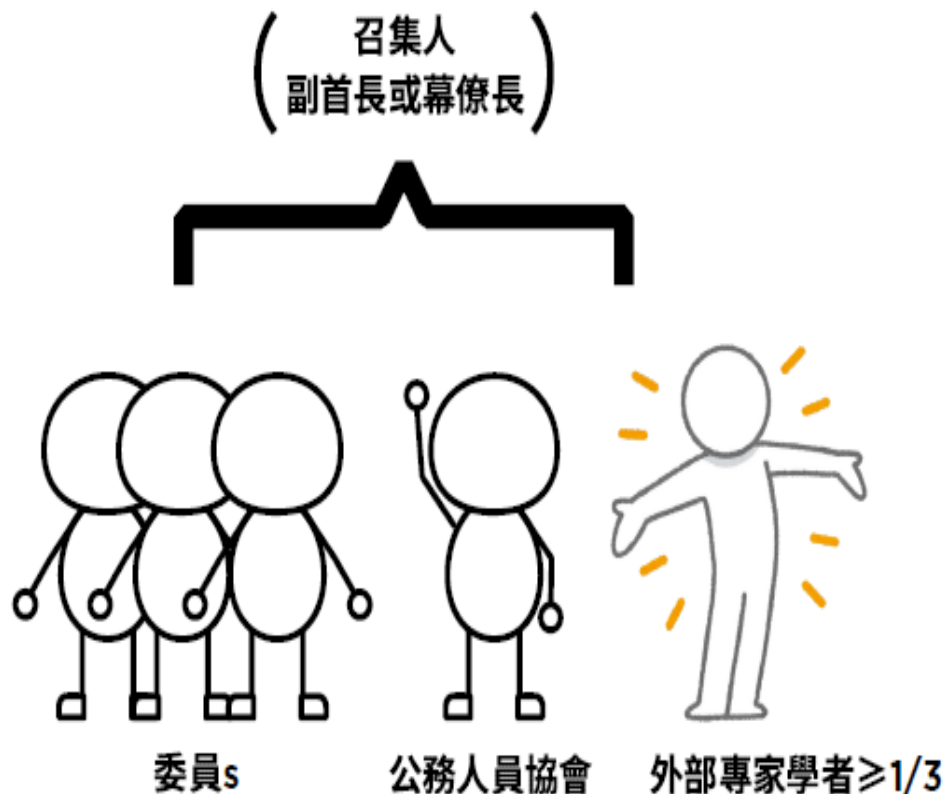
被申訴人
=無上級機關之機關首長

--> 外部專家學者 ≥ 2/3



(二)安衛辦法重點摘要-5

安衛防護委員會(5-23人)(§5)



**預算員額<5人者免設
但應指派專人辦理**

**已依職安法設安全
衛生組織者免設**



(二)安衛辦法重點摘要-5

●防護委員會要做哪些事情？

1 督導檢查安全及衛生防護

2 督導辦公場所建築、設施及設備之維護及檢修

3 督導各項安全及衛生防護措施，並作成年度書面報告，於機關網頁公開

4 督導健康管理之宣導及實施

5 督導安全及衛生防護訓練及宣導



(二)安衛辦法重點摘要-5

● 防護委員會要做哪些事情？

6

督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理

9

職場霸凌申訴之處理

7

督導本機關人員遭受生命、身心健康危害等情事之處理

10

督導抽查所屬機關辦理安全及衛生防護事項

8

督導不法侵害事故發生原因之調查及檢討改進

11

督導其他涉及公務人員安全及衛生之防護



(二)安衛辦法重點摘要-6

※安衛辦法第35條摘要：

- (1)各機關於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施。
- (2)職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，機關得依公務人員人事法令規定，調整其職務。



(二)安衛辦法重點摘要-7

※安衛辦法第36條摘要：

- (1)超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會。
- (2)應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。
- (3)申訴人、被申訴人及相關人員應配合提供相關文件、資料或陳述意見。
- (4)得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。
- (5)足以辨識身分之資料，應予保密。



(二)安衛辦法重點摘要-8

➤ 完成調查報告(§37)

調查小組應於召開第一次會議之日
起二個月內，完成調查報告；**必要**
時得延長一個月，並應通知申訴人
與被申訴人。



31



(二)安衛辦法重點摘要-9

➤ 申訴成立與否之決定(§38)

防護委員會應於調查報告完成後一個月內，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並書面載明理由通知當事人。調查報告及決定應報送上級機關備查，行為人為機關首長時，應報送保訓會(含相關事證)。

決定作
成日起
7內日



32



臺中市政府教育局

28

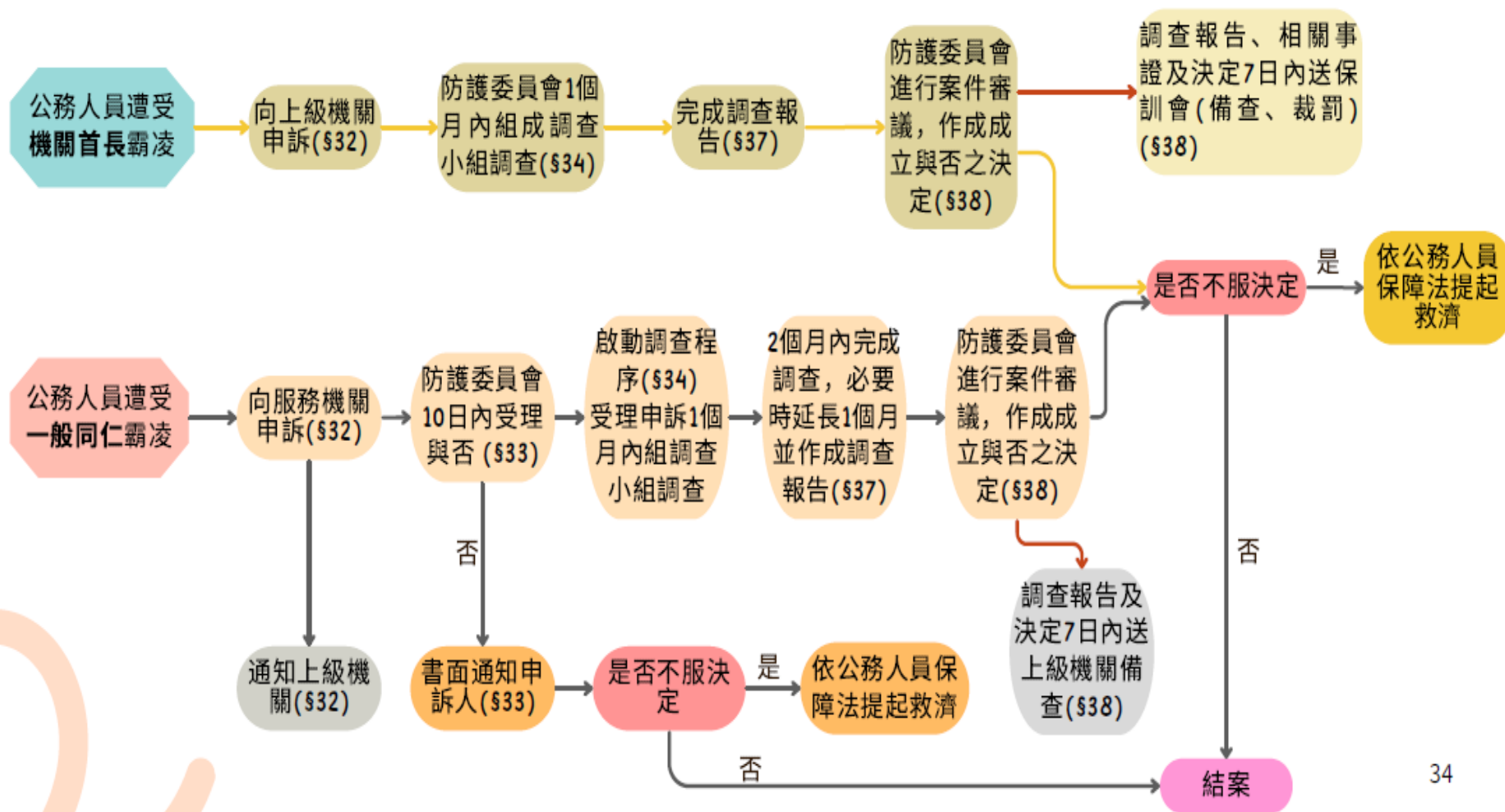
(二)安衛辦法重點摘要-10

※安衛辦法第39條摘要：

各機關為防治職場霸凌，應於不牴觸本辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，並公開揭示之。



公務人員職場霸凌申訴調查處理流程圖



職業安全衛生法 修法三讀通過

到底修了哪些重點？



勞動部職業安全衛生署
Occupational Safety and Health Administration, Ministry of Labor



勞動部
Ministry of Labor (廣電)



mol.labor

新增職場霸凌之防治專章第二章之一
(§22-1、§22-2、§22-3)

114.12.2
三讀通過



臺中市政府教育局

(三)職安法重點摘要-1

立法院114.12.2三讀通過《職業安全衛生法》部分條文修正案，共計修正25條文(其中新增6條文)。

※職安法第22-1條摘要：

- (1)本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。



(三)職安法重點摘要-1

(2)雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理：

- ①勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- ②勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。



(三)職安法重點摘要-1

職業安全衛生法修法三讀通過條文說明

◆ 重點三：完善職場霸凌防治(1/3)

◆ 希望解決的問題

- 職場霸凌界定不明確，認定不易。
- 微型及小型企業，不知如何辦理預防措施。

◆ 新法要求

(第22條之1)

- 明確定義：勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用**職務或權勢**等關係，逾越業務上必要且合理範圍，**持續**以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱或其他不當的言詞或行為，致其身心健康遭受危害。**但情節重大者，不以持續發生為必要。**
- 依**事業單位規模**，訂定不同防治措施。



勞動部職業安全衛生署
Occupational Safety and Health Administration, Ministry of Labor



勞動部
Ministry of Labor



mol.labor



臺中市政府教育局

(三)職安法重點摘要-2

※職安法第22-2條摘要：（第4項）

雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、一定規模之認定、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、利益迴避事項、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。



(三)職安法重點摘要-2

職業安全衛生法修法三讀通過條文說明

◆ 重點三：完善職場霸凌防治(2/3)

◆ 希望解決的問題

- 提出申訴後，雇主可能消極不處理。
- 沒有透明的申訴調查程序，調查過程未客觀、公正及公平。

◆ 新法要求

(第22條之2)

- 明定雇主於知悉勞工遭受職場霸凌，應立即採取有效適當措施。
- 規範明確的調查或協調與申復處理程序。
- 建立通報機制，雇主於接獲勞工申訴時及事件之處理結果均需通報。



勞動部職業安全衛生署
Occupational Safety and Health Administration, Ministry of Labor



勞動部
Ministry of Labor



mol.labor



臺中市政府教育局

(三)職安法重點摘要-3

※職安法第22-3條摘要：（第2項）

勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- ① 自職場霸凌行為終了時起，逾3年者，不予受理。
- ② 職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起1年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。



(三)職安法重點摘要-3

※職安法第22-3條摘要：（第5項）

前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。



(三)職安法重點摘要-2

職業安全衛生法修法三讀通過條文說明

◆ 重點三：完善職場霸凌防治(3/3)

◆ 希望解決的問題

受雇主權勢霸凌，沒有外部調查機制。

◆ 新法要求

(第22條之3)

- 建立外部救濟管道，被申訴人為最高負責人，得向地方主管機關提起申訴。
- 明定申訴時效；申訴人、被申訴人及受邀協助的個人或單位，應配合調查。



勞動部職業安全衛生署
Occupational Safety And Health Administration, Ministry Of Labor



勞動部
Ministry of Labor



mol.labor



臺中市政府教育局

02

— CONTENTS —



貳、臺中市政府教育局及所屬機關機構學校職場霸凌防治申訴及調查處理要點



臺中市政府教育局

※本要點共計18點，訂定重點如下：

§1 訂定目的及依據

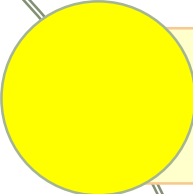
§2 員工、職場霸凌定義及霸凌行為輕重的判斷

§3 防護委員會或其他安衛組織委員人數、召集人、學者專家及性別比例及任期

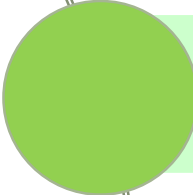
§4 應公開揭示職場霸凌申訴之專責單位及管道

§5 員工提起職場霸凌申訴方式、程序及申訴期限

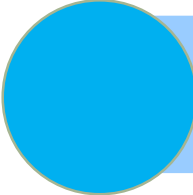




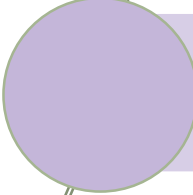
§6 接獲申訴應召開委員會或其他組織會議決定是否受理之處理程序及不受理情形



§7 於期限內組成調查小組進行調查；小組成員人數、性別及外部成員比例規定



§8 為確保職場霸凌申訴調查及處理程序公正性，訂定迴避規定

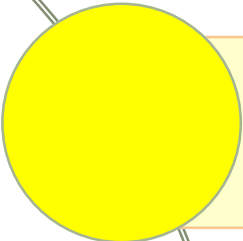


§9 知悉職場霸凌情形，應採取立即有效之糾正及補救措施

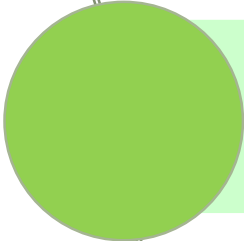


§10 調查小組進行調查時，應秉持原則及注意事項





§11 調查小組調查期間（含延長）及補正規定，與調查報告送防護委員會或其他安衛組織以及報告內容應記載事項



§12 調查結果作成決定之期限，以書面通知申訴人及被申訴人，並送本局備查；被申訴人為首長時應送保訓會

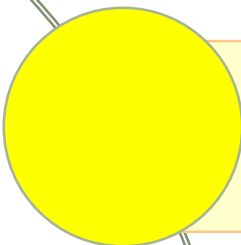


§13 職場霸凌調查結果相關責任措施及救濟方式



§14 職場霸凌事件發生後，後續處理作為義務

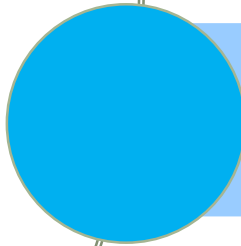




§15 對申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人不得為不當之差別待遇



§16 各機關應落實相關教育訓練



§17 防護委員會或其他安衛組織以及調查小組運作經費來源



§18 未盡事項之相關規定



01

訂定依據為何？

- 1) 公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十九條
- 2) 職業安全衛生法第四條、第六條第二項第三款
- 3) 勞動部之執行職務遭受不法侵害預防指引
- 4) 參酌職安法部分修正
職場霸凌防治專章第二章之一



02

適用機關為何？

- 1) 本局
- 2) 所屬機關
- 3) 本省市立公立高級
中等以下學校
- 4) 本市公立幼兒園



03

適用對象為何？

- 1) 公務人員
- 2) 教師
- 3) 教保服務人員
- 4) 專任運動教練
- 5) 聘僱人員
- 6) 約用人員
- 7) 業務助理
- 8) 技工
- 9) 工友
- 10) 駕駛
- 11) 臨時人員
- 12) 其他依規定進用之
契約人員



04

職場霸凌定義 為何？

指員工於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、冷落、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致其他員工身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。



05

濫訴或誣告
可處理？

申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，按其身分所之適（準）用相關法令追究責任或為其他適當處理。



06

可否進行
調和機制？

申訴事件進行調查，申
訴人有意願者得予協調
，如協調不成立時，應
續行調查。



03

—CONTENTS—

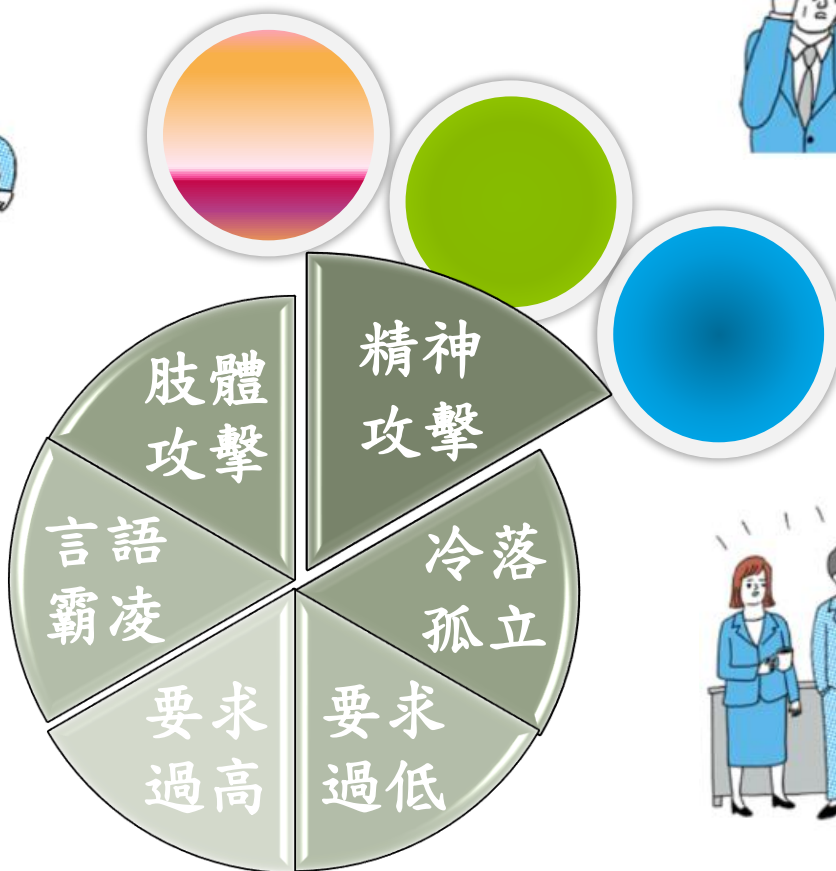


參、職場霸凌 樣態與個案實例



臺中市政府教育局

一、法院判例



臺中市政府教育局

二、勞動部案例-1

★勞動部預防指引態樣：

- 暴行、傷害之肢體攻擊（肢體攻擊）
- 脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵（精神攻擊）
- 過度介入私人事宜（隱私侵害）
- 強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作、妨礙工作（要求過高）
- 欠缺業務上合理性、命令其執行與能力、經驗不符的低階工作、或不給工作（要求過低）
- ...

引自勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引111年8月第三版



二、勞動部案例-2



The infographic is set against a dark blue background. At the top left is a white padlock icon inside a shield. To its right is the title '職場霸凌類型' in large white characters with a yellow underline. Below this, four horizontal grey bars list types of harassment, each preceded by an icon and followed by a red circle with a white 'X'. The icons are: a red mouth for '語言暴力', a white fist for '肢體暴力', a pink female and blue male figure for '不當騷擾', and a purple head with a brain for '精神壓力'. At the bottom left, the text '拒絕職場霸凌 | 營造友善環境' is written in white. At the bottom right, there is a Facebook logo and the text '安平警好讚' next to a magnifying glass icon.

職場霸凌類型

- 語言暴力
- 肢體暴力
- 不當騷擾
- 精神壓力

拒絕職場霸凌 | 營造友善環境

f 安平警好讚

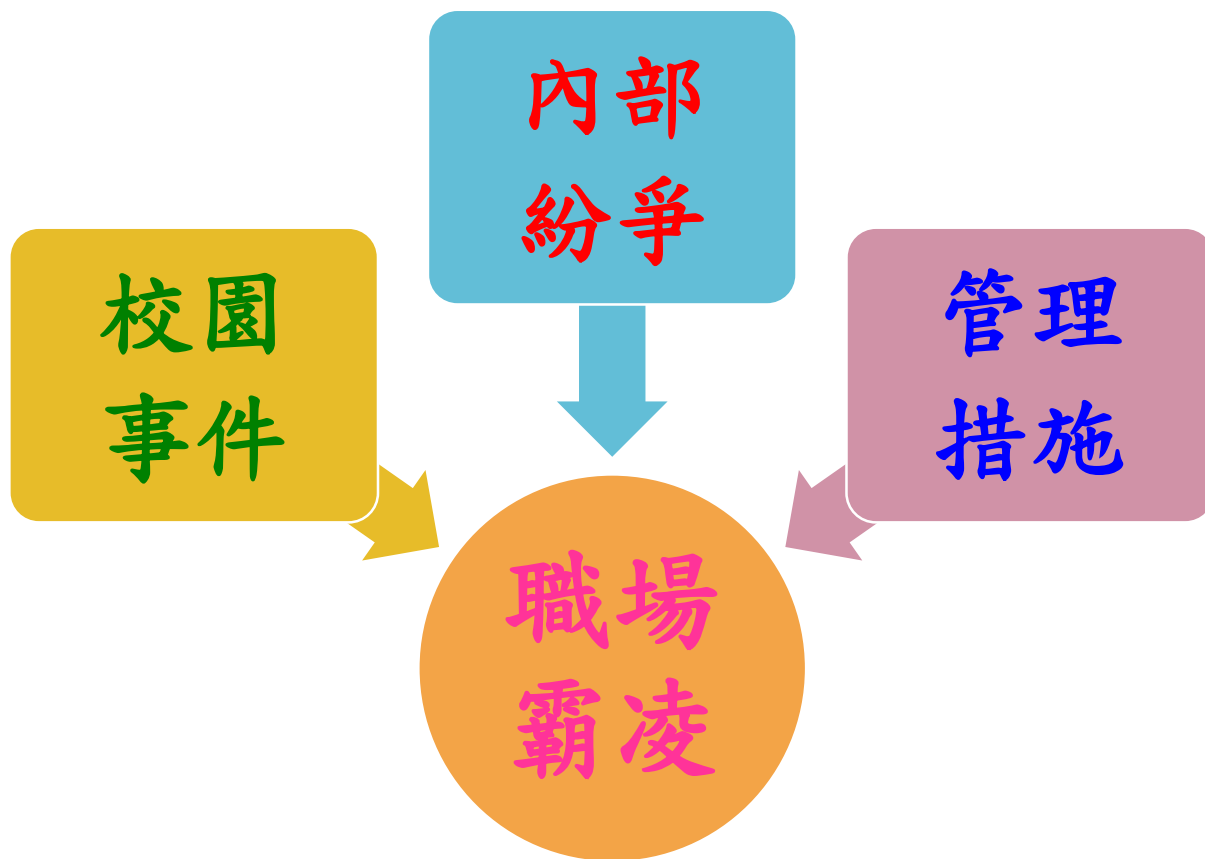


二、勞動部案例-3

霸凌行為	
雞蛋裡挑骨頭	刻意找某人的碴
吹毛求疵	邊緣化別人
暗地中傷	貶低他人
孤立人	羞辱人
排擠人	咆哮
偽善	語帶威脅
口是心非	給予超載的工作負荷
捏造故事和問題	給予無足輕重的工作
扭曲事實	增加責任卻削減職權
不斷苛求	拒不給假
濫用懲戒處分	不批准受訓
因瑣碎理由予口頭或書面警告	訂不切實際的目標和期限
不當解雇	不承認完成任務者的功勞



三、本局及所屬案例



※職場霸凌訓練/宣導場(人)次 (截至 113 年 12 月 31 日止)

年度 場(人)次	112 年度	113 年度
場次	494	760
人次	23,727	42,885



※受理申訴校長職場霸凌案件一覽表(截至114年11月13日止)

一、按結果分：

年度/結果	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度	114 年度
成立	0	1(部分)	0	1	0
不成立	2	2	5	5	9
不受理	0	0	0	0	1
調查中	0	0	0	0	4
撤案	1	1	0	0	0
合計	3	4	5	6	14

二、按階段別分：

年度/教育別	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度	114 年度
高中職	0	1	2	1	1
國中	1	2	0	1	2
國小	2	0	3	4	10
幼兒園	0	1	0	0	1
合計	3	4	5	6	14



04

—CONTENTS—



肆、結語



臺中市政府教育局

事前防治

事中處理

精進
防治作為

事後作為

EAPs機制



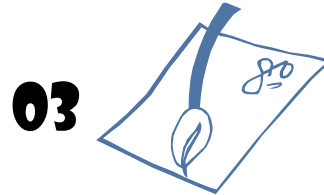
訂職場霸凌防治
及處理作業規範



運用多元管道
宣達反霸凌行為



暢通職場霸凌
行為申訴機制



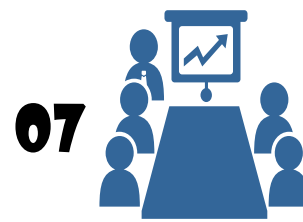
事件即時通報
並啟動處理流程



如成立應作成
懲處或適當建議



不成立仍應審酌
情形為必要處理建議



處理及檢討改善情形
運用適當會議公開宣導



運用EAPs機制
持續關懷後續情形



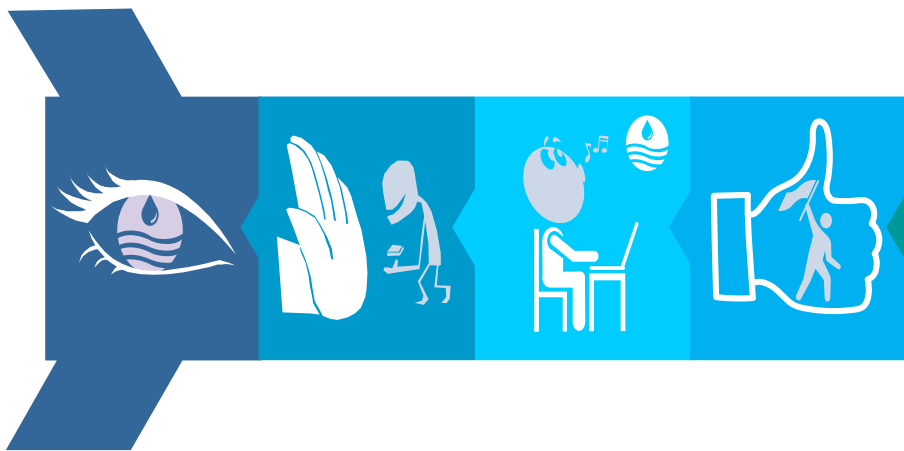


手冊

職場霸凌
預防意識
培力課程

年度職場
霸凌防治
組裝課程

新進人員
訓練宣導
霸凌防治



運用人事
品管圈強
化反霸凌

相關會議
積極宣導
霸凌防治

研議運用
外部協力
進行協調



臺中市政府教育局

友善職場活力GO

職場霸凌你我NO



職場霸凌是指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，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。

讓我們傾聽您的遭遇，攜手對抗霸凌勢力
不再袖手旁觀、不再縱容壓迫！

霸凌如何申訴？

霸凌處遇與調適諮詢預約

向各機關職場霸凌申訴
專責處理人員或單位以
言詞或書面提出申訴

0800-028885

服務時間為
每日 07:00-21:00

報告完畢
敬請指教

