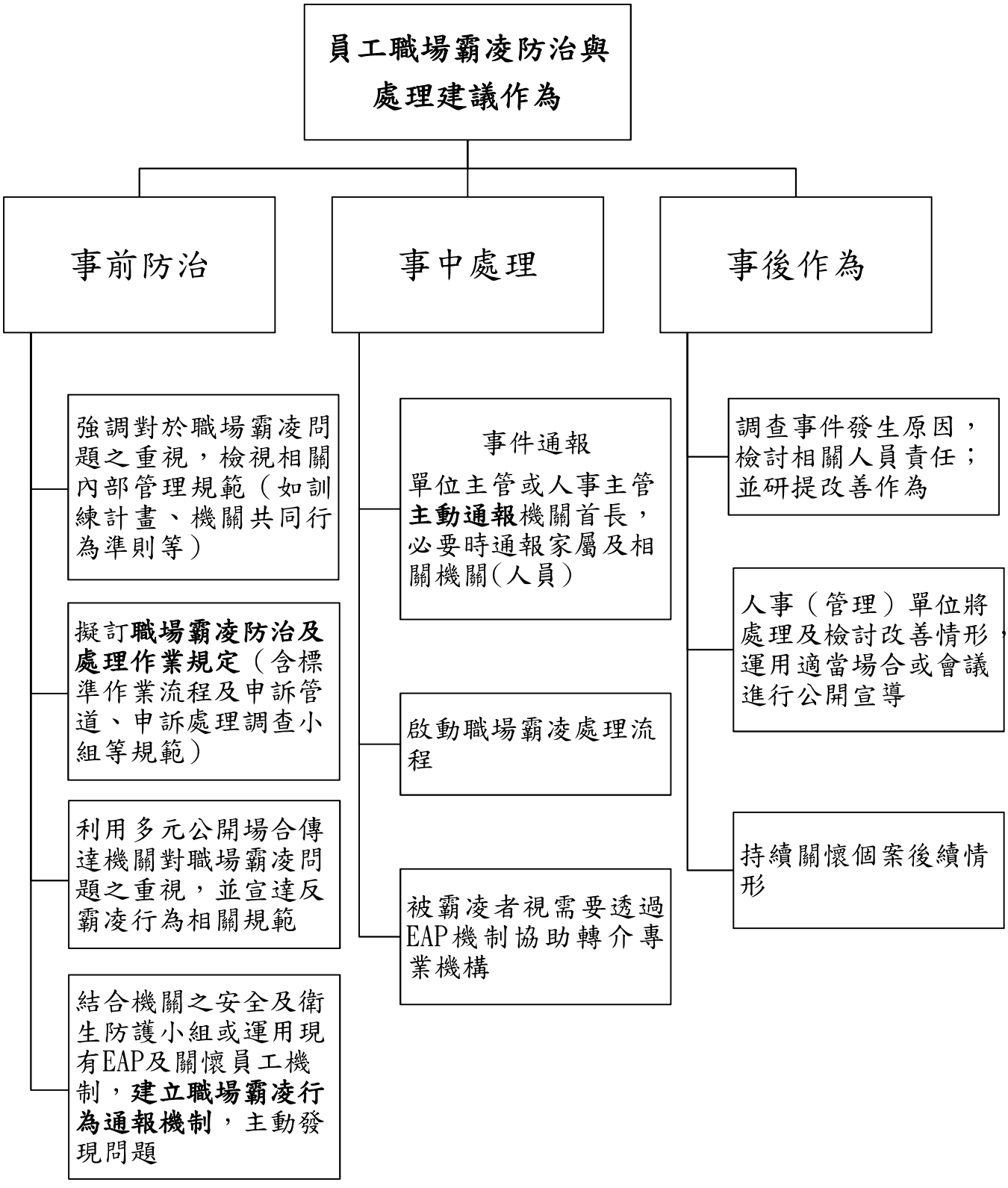
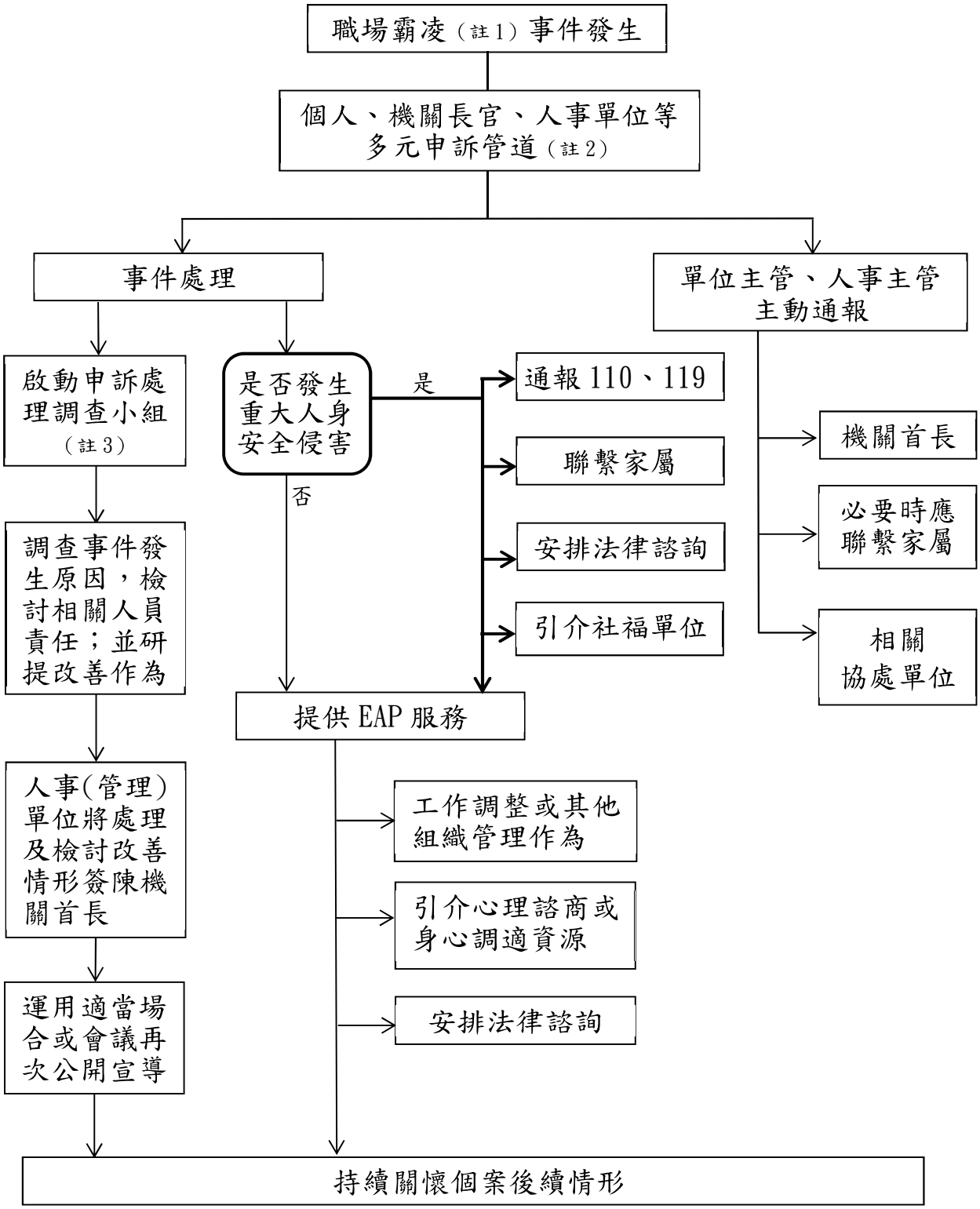
為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，進而安心投入工作，本總處基於行政院人事主管機關立場，期各機關重視職場霸凌問題，進而檢視內部相關管理作業及流程，爰提供「員工職場霸凌防治與處理建議作為」如下，供各機關作為防治與處理之參考。



員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）



註 1：職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、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[1]。

註 2：各機關應設置申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道並公開揭示。機關首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。

註 3： 依據公務人員安全及衛生防護辦法第 4 條規定，各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成安全及衛生防護小組（以下簡稱防護小組），負責督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理，及侵害事故發生原因之調查及檢討改進。中央二級或相當二級以上機關、直轄市及縣（市）已成立公務人員協會者，防護小組成員應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦具會員身分者三人，由機關首長圈選之。

[1]引自臺灣新竹地方法院 100 年度竹勞小字第 4 號民事判決