本簡報使用模板及圖像來源包括24Slides、FLATICON等網站，且非使用於商業用途。

員工職場霸凌防治處理流程篇



01 訂定處理流程

- 機關應依相關規範**訂定職場霸凌防治及處理相關作業規定**
- 機關應設置多元申訴管道，並**公開揭示**

依公務人員保障法第19條及公務人員安全及衛生防護辦法第3、4條規定，各機關對於公務人員執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。



02 發生事件

- **向服務機關提出職場霸凌申訴**
- 如涉機關首長則向**上級機關**提出職場霸凌申訴

依行政院人事行政總處112.9.14總處綜字第1121001847號函辦理。

❤如當事人僅口頭告知而未提出申訴，建議機關依保密規定協助當事人提起申訴，倘當事人無意願，機關仍宜本權責做適當處理及提供相關協助。



03 調查及處理

- **啟動調查**，依機關規定組成**申訴處理調查小組**或運用安全及衛生防護小組辦理
- 做成職場霸凌申訴成立與否之決定
- 提供EAP服務(如法律諮詢、引介心理諮商等)

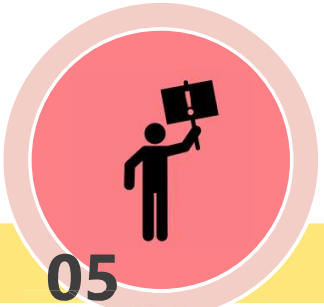
❤調查內容應保密且於一定期間內完成(建議可參考行政程序法2個月內，必要時得延長1次為限)。
❤相關人員如為職場霸凌事件行為人時，服務機關應要求其於調查處理過程中迴避或採取適當措施 。



04 檢討及改善措施

- **檢討**職場霸凌事件行為人責任及研提改善作為
- 持續**關懷**追蹤後續情形
- 加強公開**宣導**職場霸凌防治事宜

❤機關依權責研提改善作為，如適性調整職務或單位、提供教育訓練(如職場霸凌防治、溝通技巧等)、諮詢及輔導協助資源、審視評估管理措施等預防類此事件再發生之多元作為。



05 救濟程序

- 對於機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定作成**申訴成立與否之決定，得依公務人員保障法提起救濟**(申訴、再申訴)

依公務人員保障法第77條及公務人員保障暨培訓委員會109.10.5公保字第1091060302號函規定。