

# 職場霸凌防治宣導

本簡報將介紹職場霸凌的定義、預防措施、申訴管道及被害人權益保障，協助建立安全、尊嚴的工作環境。

晉玄 報告單位：人事室



# 什麼是職場霸凌？



## 定義

基於職場關係，藉由持續性冒犯、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。



## 特徵

與一般衝突不同，強調持續性和權力不對等。



## 影響

折損自信並帶來沈重的身心壓力。



# 職場霸凌的樣態

## 言語暴力

謾罵、羞辱、嘲諷、威脅等



## 人際關係孤立

排擠、不理睬、散播謠言等



## 職場暴力

肢體攻擊、恐嚇等

## 不合理工作要求

過度或不足的工作量、剝奪工作機會等





# 為何要預防職場霸凌？

## 保障身心健康

維護教職員工的身心健康與安全，避免造成心理創傷。

## 提升組織效能

健康友善的職場環境能提升組織士氣與工作效率。

## 避免法律風險

預防可能的勞資爭議與法律責任，降低組織風險。



# 學校預防措施



## 明確宣示零容忍政策

公告預防職場不法侵害之書面聲明，納入職業安全衛生管理政策。



## 建立尊重文化

提倡職場倫理與良好人際互動，鼓勵員工協助方案。



## 提供教育訓練

認識職場霸凌樣態，提升溝通技巧與衝突管理能力。



## 危害辨識與評估

辨識潛在霸凌風險，評估可能性與嚴重性，採取控制措施。

# 申訴管道與流程



## 申訴管道

專線電話: 22968551分機166

專用傳真: 22968553

電子信箱: [tres166@mail.tres.ntpc.edu.tw](mailto:tres166@mail.tres.ntpc.edu.tw)



## 申訴方式

書面申請: 備具申請書, 含基本資料、事件描述及相關證據

言詞申請: 由受理人員作成紀錄, 經申請人確認



## 調查小組

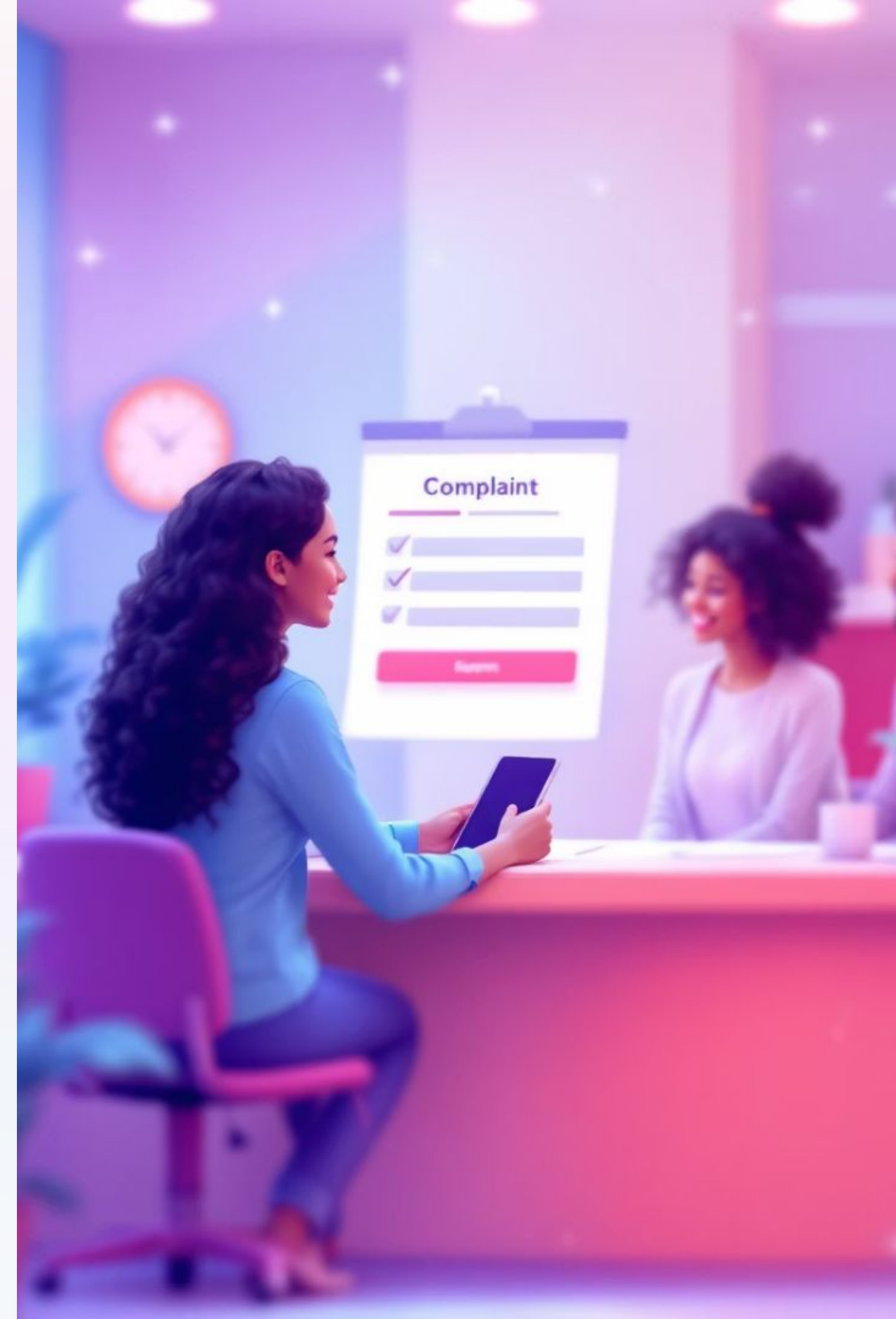
七個工作日內成立, 三至七人, 含專家學者

任一性別比例不得低於三分之一



## 調查結果

二個月內作成書面函復, 必要時得延長一個月





# 被害人權益保障



## 申請調查期間保護

確保不受報復，必要時調整職務或單位



## 心理支持與協助

提供諮商、同儕輔導、復健或休假



## 法律協助

重大案件協助提起損害賠償訴訟

# 外部資源與協助



1925

安心專線

提供心理諮詢服務



1980

張老師專線

心理輔導資源



1995

生命線

情緒支持與危機處理

