**國立花蓮女子高級中學員工職場霸凌處理標準作業流程**

職場霸凌（註1）事件發生

個人、機關長官、人事單位等多元申訴管道（註2）

否

事件處理

提供EAP服務

工作調整或其他組織管理作為

引介心理諮商或身心調適資源

安排法律諮詢

聯繫家屬

通報110、119

安排法律諮詢

引介社福單位

是否發生重大人身安全侵害

啟動申訴處理調查小組（註3）

人事（管理）單位將處理及檢討改善情形簽陳機關首長

調查事件發生原因，檢討相關人員責任；並研提改善作為

是

單位主管、人事主管

主動通報

機關首長

必要時應聯繫家屬

相關

協處單位

運用適當場合或會議再次公開宣導

持續關懷個案後續情形

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]](#footnote-1)(勞動部工作生活平衡網(2019)。

 職場霸凌面面觀。2019年4月16日，取自https://wlb.mol.gov.tw/Page/Print.aspx?id=116)。

註2: 申訴管道如下:申訴專線電話03-8321202-102、傳真03-8342726、電子信箱office06@gms.hlgs.hlc.edu.tw。

註3：被霸凌者填具申訴書，啟動申訴處理小組:

1. 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。

 (2)本校如接獲申訴，由人事室陳請防護小組召集人於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，必要時並得邀請專家學者、具相關學識經驗者協助，並於調查結束作成調查報告，提防護小組評議，檢討相關人員責任，並請受申訴單位研議改善作為。

1. 勞動部工作生活平衡網(2019)。職場霸凌面面觀。2019年4月16日，取自<https://wlb.mol.gov.tw/Page/Print.aspx?id=116> [↑](#footnote-ref-1)