基隆市七堵區長興國民小學員工職場霸凌防治及處理作業規定

110年9月17日核定實施

一、基隆市七堵區長興國民小學（以下簡稱本校）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，使其安心投入工作，特依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，並參照行政院人事行政總處提供之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準流程」，訂定本校員工職場霸凌防治及處理作業規定（以下簡稱本作業規定)。

二、本規定適用於本校受僱員工於工作場所或執行職務時遭受職場霸凌事件。

三、本規定所稱職場霸凌：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沈重之身心 壓力。

四、為防治職場霸凌行為，提供員工免於職場霸凌之工作環境，本校設置職場霸凌申訴管道如下：

（一）申訴專線電話：02-24552096分機50

（二）申訴電子信箱：yuanpingp@gmail.com

 (三) 單位主管及人事室

五、 職場霸凌事件申訴處理程序：

（一）當事人應於事實發生後，親自或委託代理人向人事室提出書面申訴或紀 錄 (附件一)。

（二）申訴書應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

 1、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

 2、有法定或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書(附件二)。

 3、事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。

（三）申訴或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日

 內補正。

（四）第一項申訴職場霸凌事件者，應於事件發生後ㄧ年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件發生時間起算之。

六、本校為處理職場霸凌防治及申訴案件，依個案組成員工職場霸凌防治及申訴處理委員會 (以下簡稱本委員會)。委員會成員置五-七人，校長為召集人，得由校長就本校教師及職員指派，並得視需要聘請社會公正人士或學者專家擔任。

 委員會成員任一性別比例不得低於三分之一。

 召集人因故不能出席時，由召集人指定小組成員一人擔任主席。

 本委員會應有二分之一以上委員出席，始得開會，有出席委員過有半數之同意，始得決議。

 七、申訴人於委員會作成決定前，得以書面(附件三)撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

八、本校接獲職場霸凌申訴案件應提報本委員會，受理申訴案件時由召集人指派委員或外聘社會公正人士或專家學者三人以上組成職場霸凌申訴處理調查小組。

 調查小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結果後並應作成調查報告書，提本委員會評議。

 申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請社會公正人士或學者專家協助評議。

九、本委員會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，

 應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，

 為必要處理之建議。申訴人如有誣告之事實並經證實者，應作成適當處理之建議。

 申訴決議應載明理由，以書面通知當事人並移請相關單位依規定辦理。

 申訴案件應自受理之次日二個月內作成評議，必要時得延長四十五日，並

 通知當事人。

十、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：

（一）申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。

（二）提起申訴逾申訴期限者。

（三）申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。

（四）同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴者。

（五）對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。

（六）無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

十一、當事人不服申訴評議決議者，得依其適用之法令提起救濟。

十二、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申

 訴案件內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節

 輕重，依法懲處並解除其派兼。

十三、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員有下列各款情形之一，應自行迴避：

1. 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此

 關係者為事件之當事人。

1. 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務

 人之關係者。

（三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

（四）於該事件，曾為證人、鑑定人者。

 前項人員應迴避而不自行迴避，或有其他具體事實足認其執行職務有偏

 頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，本委員會申請迴避。

十四、職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院審理者，

 本委員會得決議暫緩調查或評議。

十五、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助引介至專業輔導或醫療

 機構，並持續關懷個案後續情形。

十六、對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之

 懲處或處理措施確實有效執行，並避免有相關事件或報復之情事發生。

十七、本作業規定未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。

十八、本作業規定簽奉校長核定後公告實施；修正時亦同。