

臺南市政府體育局員工職場霸凌防治與處理原則逐點說明

規定	說明
一、臺南市政府體育局（以下簡稱本局）為建構健康友善之職場環境及避免同仁於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，以期提供同仁免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，爰訂定本局「員工職場霸凌防治與處理原則」（以下簡稱本原則）。	規範本原則訂定目的。
二、本原則適用於本局員工於工作場所或執行職務時，遭受任何人職場霸凌事件。	規範適用對象及職場霸凌事件。
三、本原則所稱職場霸凌，是指在工作場所中發生，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性的冒犯、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。	定義職場霸凌。
四、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話及電子信箱等申訴管道。	明訂設置本局職場霸凌事件申訴管道。
五、本原則權責單位及申訴管道： （一）向單位主管提出申訴。 （二）本局人事室： 1、負責公務人員、約聘僱用人員申訴案。 2、專線電話：06-2157691 分機 210 3、傳真：06-2130059 4、電子信箱：amy384739j@mail.tainan.gov.tw （三）本局秘書室： 1、負責技工、工友、駐衛警、臨時人員申訴案。 2、專線電話：06-2157691 分機 249 3、傳真：06- 2131884 4、電子信箱：s10607638_@mail.tainan.gov.tw	明確規範本局申訴管道。
六、各單位應妥適利用集會、研習及適當場合或會議，加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，並於各種公務人員訓練、講習課程中，合理規劃相關課程。	規範職場霸凌事件防治與作為。
七、提出申訴程序如下：	明訂職場霸凌事件申訴之受理期間，

<p>(一) 當事人或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內，以書面或言詞提出申訴。但職場霸凌事件為繼續行為所致者，自行為終了之次日起一年內為之。向所屬單位主管或人事室（或秘書室）提出申訴。</p> <p>(二) 以書面提出申訴應填具申訴書（如附件1）載明下列事項，必要或急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、當事人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。 2、有委託代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書（如附件2）。 3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。 <p>(三) 當事人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事室（或秘書室）後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	<p>以書面提出應載明之內容，及撤回申訴之提出方式。</p>
<p>八、受理申訴程序如下：</p> <p>(一) 當事人所屬單位主管或人事室（或秘書室）受理申訴後，應立即主動通報機關首長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬。</p> <p>(二) 如已發生重大人身侵害，應通報警察單位及消防單位為緊急處置及送醫，並通知家屬。</p> <p>(三) 人事室（或秘書室）將案件提報本局安全及衛生防護小組（以下稱防護小組）調查審議事件發生原因及相關情形。</p>	<p>規範職場霸凌事件受理申訴程序。</p>
<p>九、調查程序及處置：</p> <p>(一) 案件由防護小組審議，防護小組召集人應於權責單位接獲申訴之翌日起七日內指定相關人員（單位）組成調查小組調查事件發生原因，並作成調查報告書提交防護小組。申訴案件應自權責單位收受申訴案件之翌日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，</p>	<p>規範職場霸凌事件之調查程序及處置原則。</p>

<p>並應通知當事人。</p> <p>(二) 調查小組應就調查結果以書面作成調查報告提交防護小組作成決議，決議前得通知當事人或關係人到場說明；如經調查確有霸凌情事，防護小組應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處置之建議及改善措施，並應簽陳機關首長核定；權責單位應將核定事項通知雙方，並明示救濟途徑。</p> <p>(三) 有關前款處置建議經核定後，應視處置內容依霸凌者之身分類別交由權責單位召開考績(核)委員會審議或移送相關單位執行有關事項；並責成各該單位應研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。</p> <p>(四) 調查委員及其他相關人員，對於與霸凌事件相關之情事，負有保密義務。</p>	
<p>十、調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：</p> <p>(一) 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時。</p> <p>(二) 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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向防護小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查人員在防護小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由防護小組命其迴避。</p>	<p>規範申訴案件應自行迴避、申請迴避及命其迴避之規定。</p>
<p>十一、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則辦理：</p>	<p>規範職場霸凌事件調查之原則。</p>

<p>(一) 調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>(二) 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>(三) 當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四) 事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>(五) 事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</p> <p>(七) 處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p> <p>(八) 對於在事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</p>	
<p>十二、當事人之處遇：當事人有輔導、醫療等需要者，本局得依員工協助方案調整工作、協助轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。</p>	<p>規範職場霸凌事件後續關懷及處理作為。</p>
<p>十三、本原則如有未盡事宜，得依實際需要修正或另行補充規定，並依相關法令規定行之。</p>	<p>明訂本原則如有未盡事宜，得依實際需要及相關法令規定處理。</p>