

彰化縣伸港鄉新港國民小學職場霸凌防治申訴及調查處理要點

113.03.15 簽奉校長核定

一、彰化縣伸港鄉新港國民小學(以下簡稱本校)為防治職場霸凌事件，並維護當事人權益，訂定本要點。

二、本要點所稱職場霸凌之定義：

係指於工作場所中藉由權力濫用與不公平之對待所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱之行為，使被霸凌者感到受挫、威脅、羞辱、孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。

三、權責單位及申訴管道(依身分類別劃分)：

(一)彰化縣政府(教育處)：受理本校校長涉及職場霸凌事件之申訴。

(二)本校人事室：

1. 負責教育人員及公務人員申訴案。

2. 專線電話：04-7982310#2287

(三)本校總務處：

1. 負責工友及臨時人員申訴案。

2. 專線電話：04-7982310#2283、2285

(四)本校輔導室：

1. 負責特教助理員申訴案。

2. 專線電話：04-7982310#2284

四、事中處置及通報：

霸凌事件發生時，被害人所屬單位獲悉後，應立即會同權責單位為有效之處置並通報機關首長；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。

五、申訴程序：

(一)申訴應填具申訴書(如附件一)，必要時並得先以口頭、電話等方式提出。但應於十日內以書面補正，：

1. 申訴人姓名、國民身分證統一編號、職稱、住居所及聯絡電話。

2. 如有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話，並填具委任書。

3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

4. 申訴之日期。

(二)申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴，應以書面為之，並於送達權責單位後簽辦結案，且不得就同一事件再行提出申訴。

六、調查程序及處置：

(一)本校校長為職場霸凌防治申訴委員會(下稱申訴委員會)委員並擔任召集人，另由校長指定處(室)主任三人、本校教師會推薦代表一人及全體教職員推薦(或票選)三至五人代表組成申訴委員會，申訴委員會委員中任一性別應占委員總數三分之一以上，申訴委員會遇有申訴案件時，依前開規定組成至案件結案。申訴委員會召集人應於權責單位接獲申訴之翌日起七日內指定人員(相

關單位)三至五人組成調查小組(必要時得聘請專家學者、社會公正人士加入)調查事件發生原因，並作成調查報告書提交申訴委員會審議。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，並應通知當事人。

前項調查小組外聘人員得依規定支給相關費用。

- (二)調查小組應就調查結果以書面作成調查報告提交申訴委員會作成決議，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，申訴委員會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當事人，並明示救濟途徑。
- (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依相關法規、程序召開會議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。
- (四)調查小組成員及與案件有關人員，對於與霸凌事件相關之情事，負有保密義務。

七、迴避原則：

- (一)調查小組成員在調查過程中，有下列情形之一，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者。
 - 2. 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。
 - 3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - 4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
 - (二)調查小組成員有下列情形之一，當事人得申請迴避：
 - 1. 有第一款所定之情形而不自行迴避者。
 - 2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
 - (三)前款申請，應舉其原因及事實，向權責單位為之，並應為適當之釋明。權責單位收受申請迴避申請書後應提防護小組審議；被申請迴避之調查小組成員，對於該申請得提出意見書。
 - (四)被申請迴避之調查小組成員在申訴委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
 - (五)調查小組成員有第一款所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由申訴委員會作成決議命其迴避。
- 申訴委員會委員適用前項迴避原則。

八、受害人之處遇：

- (一)運用彰化縣政府員工協助方案相關資源，關懷受害人之身心狀況及需求，適時安排法律諮詢服務、引介社福單位、心理諮商或其他身心調適資源。如加害人與受害人屬同單位者，如有必要應適時調整職務或為其他措施。
- (二)受害人之單位(單位主管)應持續關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要之協助。

九、本要點如有未盡事宜，依相關法規辦理。