

原住民族委員會職場霸凌防治與處理作業規定總說明

原住民族委員會（以下簡稱本會）依據公務人員保障法第十九條規定略以，公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。次查公務人員安全及衛生防護辦法第三條規定略以，公務人員保障法第十九條規定之安全及衛生防護措施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。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。爰參照「公務人員保障法」、「公務人員安全及衛生防護辦法」、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」、「員工職場霸凌處理標準流程（範例）」及行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函規定等相關規定，在運用現有員工協助方案及關懷員工機制，建立職場霸凌行為通報機制，訂定「原住民族委員會職場霸凌防治與處理作業規定」，共十九點。

原住民族委員會職場霸凌防治與處理作業規定

規定	說明
<p>一、原住民族委員會（以下簡稱本會）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，進而安心投入工作，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（範例）訂定本規定。</p>	<p>本規定之訂定目的及依據。</p>
<p>二、本規定適用於本會員工於工作場所或執行職務時，所發生之職場霸凌事件。</p> <p>本會首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。</p> <p>本會所屬一級機關（構）首長涉及職場霸凌事件者，由本會受理申訴。</p>	<p>本規定之適用對象及機關首長涉及案件申訴流程。</p>
<p>三、本規定所稱職場霸凌，是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的對待，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沉重的身心壓力。</p>	<p>本規定所稱職場霸凌之定義。</p>
<p>四、本會為強化主管與員工對霸凌行為的認識、覺知及行為規範，應運用員工協助方案及規劃相關反霸凌系列課程進行預</p>	<p>訂定實施宣導與教育訓練方式。</p>

<p>防宣導，並利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。</p>	
<p>五、為提供職場霸凌申訴諮詢，本會設置處理職場霸凌申訴專線電話、專用傳真及電子信箱如下，並於本會內部網站公開揭示及指派專人每日查收：</p> <p>(一)申訴專線電話：(〇二)八九九五三三八三。</p> <p>(二)申訴專用傳真：(〇二)八五二一一五三〇。</p> <p>(三)申訴信箱： personnel@cip.gov.tw。</p>	<p>訂定職場霸凌申訴管道，設置專線電話、傳真及電子信箱。</p>
<p>六、本會職場霸凌申訴案件委由本會安全衛生防護小組（以下簡稱評議小組），負責處理及審議。</p>	<p>訂定職場霸凌申訴案件委由本會安全衛生防護小組負責。</p>
<p>七、提出申訴程序如下：</p> <p>(一)當事人應於事件發生後親自或委任代理人向人事室提出申訴，並可依相關法律請求協助。</p> <p>(二)前項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>(三)申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：(如附件一)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、 	<p>訂定職場霸凌事件提出申訴之方式與程序。</p>

<p>服務之單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>2. 有委任代理人者，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（如附件二）。</p> <p>3. 申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。</p>	
<p>八、職場霸凌之申訴，得於事件事實發生之次日起算六個月內，向人事室提出。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件事實發生之次日起算六個月內為之。</p> <p>申訴人於評議小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>訂定職場霸凌事件申訴提出之期限及撤回之方式、期限及其效果。</p>
<p>九、受理申訴程序（處理作流程圖如附件三）：</p> <p>（一）受理申訴案件後，人事室應立即主動通報機關首長和相關協處單位，必要時應聯繫家屬，並啟動評議小組，轉請主任委員於七日內指派三人以上之</p>	<p>訂定職場霸凌申訴案件處理程序。</p>

委員及社會公正人士或專家、學者組成專案小組進行調查。

- (二) 專案小組或被指定之專責人員調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，應作成調查報告書送人事室提評議小組評議。
- (三) 申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，並得邀請申訴案件相關單位人員，及本會員工協助方案推動小組委員或其他適當人員列席協助。
- (四) 評議小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應檢討相關人員責任及研提改善作為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，決議結果應簽陳機關首長。
- (五) 申訴決議應載明理由，並附記不服處理結果之救濟途徑，以書面通知當事人，並移請相關機關（單位）依規定辦理。
- (六) 申訴案件應自受理之次日起一個月內結案，必要時經主任委員同意後得延長一個月，以一次為限，並通知申訴人。

<p>十、職場霸凌事件之調查原則如下：</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。當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(三) 當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。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>(四) 處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>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>訂定職場霸凌事件之調查原則。</p>
<p>十一、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理，並書面通知申訴人：</p> <p>(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。</p> <p>(二) 提起申訴逾申訴期限。</p> <p>(三) 申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定</p>	<p>訂定職場霸凌申訴案件不予受理之各款情形。</p>

<p>代理人者。</p> <p>(四) 除有新事證外，同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。</p> <p>(五) 對不屬職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。</p> <p>(六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位者。</p> <p>同一事由之職場霸凌申訴案件，前經評議小組依前項第四款規定不予受理，仍一再提出申訴者，得由本會人事室逕行簽結，不予處理。</p>	
<p>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，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請機關長官依法懲處或解除其派兼。</p>	<p>訂定職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員應予保密。</p>
<p>十三、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，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</p>	<p>訂定職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議人員應自行迴避之情形。</p>

<p>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>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，向本會評議小組申請迴避。被申請迴避之調查人員對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在本會評議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，應由本會評議小組命其迴避。</p>	
<p>十四、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查或懲戒法院審議者，評議小組得決議暫緩調查及評處。</p>	<p>訂定職場霸凌防治及申訴處理小組得決議暫緩調查及評處之情形。</p>
<p>十五、對於申訴案件後續應予以追蹤、考核及監督，運用適當場合或會議公開宣導，以避免職場霸凌或報復之情事再次發生。並得視職場霸凌事件當事人之身心狀況，依員工協助方案協助轉介至專業輔導、醫療機構或提供法律協助等，持續關懷個案後續情形。</p>	<p>訂定職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督之機制，並得協助引介至專業輔導或醫療機構。</p>
<p>十六、評議小組對第九點第四款決</p>	<p>訂定對於職場霸凌決定成立之被申</p>

<p>定成立職場霸凌之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請人事室依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。</p> <p>前開懲處程序，經決定成立職場霸凌之申訴人得列席對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。</p> <p>第一項經決定成立職場霸凌之被申訴人或經證實有誣告事實之申訴人，如有不適任職務情形，應予調整職務。</p>	<p>訴人或經證實有誣告事實之申訴人應為適當之懲處或處理。</p>
<p>十七、本會評議小組委員均為無給職。如邀請之外部專家、學者撰寫調查報告及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。</p>	<p>訂定職場霸凌防治及申訴處理小組委員為無給職及專家學者之出席費規定。</p>
<p>十八、評議小組會議所需經費由本會相關預算項下支應。</p>	<p>訂定職場霸凌防治及申訴處理小組所需經費及預算來源。</p>
<p>十九、本規定如有未盡事宜，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>訂定本規定如有未盡事宜，得依實際需要修正或另行補充規定。</p>