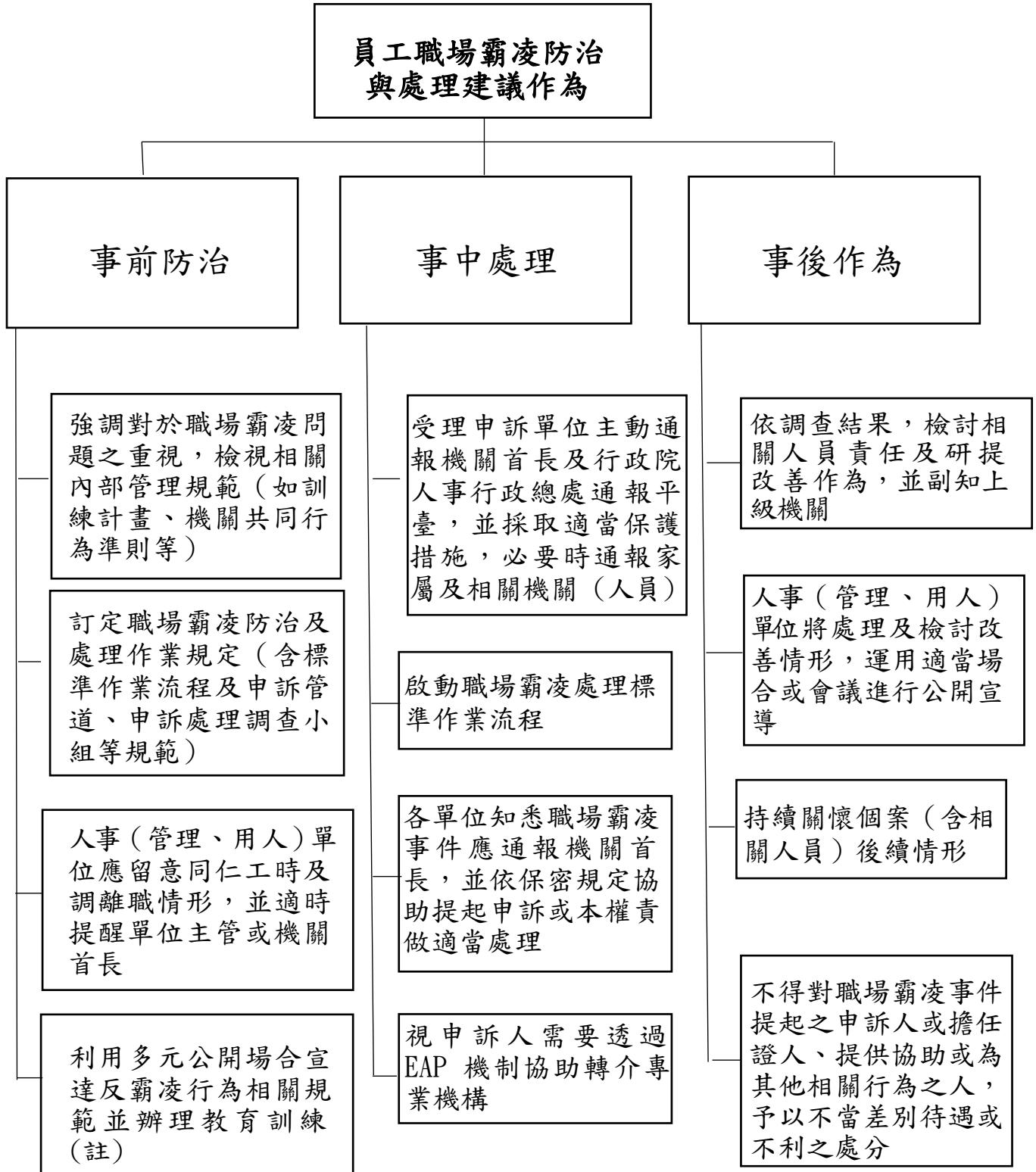


附表一



引自行政院人事行政總處114年1月21日總處綜字第1141000248號函附之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及公務人員保障暨培訓委員會訂定之「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」

註：宣導及教育訓練內容除職場霸凌意涵外，建議加入以下內容

人員類別	內容參考
一般人員	<ol style="list-style-type: none">1. 瞭解機關職場霸凌防治政策及內部申訴處理機制等資訊。2. 增進職場霸凌基本認知，瞭解如何因應職場霸凌事件，包括對職場霸凌的認識、行為態樣、起因與影響、法規及申訴方式等，避免無意識成為行為人。3. 增進人際關係、溝通技巧技能，以預防或緩解潛在職場霸凌情境。
主管人員	<ol style="list-style-type: none">1. 著重增進主管人員同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力，並能敏察自身領導風格及行為的妥適性，辨識所屬同仁舉止及行為變化，積極預防及應變職場霸凌事件的發生。2. 參考公務人員保障暨培訓委員會近年職場霸凌再申訴案，將常見容易引起職場霸凌疑義之行為納入教育訓練或宣導重點。
申訴事件 處理人員	<ol style="list-style-type: none">1. 瞭解職場霸凌防治相關規定及機關防治責任，並且增進相關申訴案件處理知能。2. 參考公務人員保障暨培訓委員會近年職場霸凌再申訴案屬「撤銷由服務機關另為適法之處理」決定之案例，提醒下列程序事項，並確實依機關內部職場霸凌防治及作業處理相關規定及時程執行： () 申訴資格認定：機關職場霸凌防治及作業處理相關規定，適用於同仁（含已調離人員）在工作場所或執行職務時所發生之職場霸凌事件。 () 申請期限認定：申訴人以相同人員為申訴對象，提具數項持續發生之職場霸凌事件，最後發生時間未逾所定申訴期限，機關即應就各項事件逐一調查。 () 相關人迴避原則：應確保涉及職場霸凌事件之相關人員，於調查處理過程中落實迴避意旨。 () 調查小組的組成及調查義務：依機關之規定組成調查小組，調查小組應善盡調查義務，查明相關事實，就申訴人有利及不利之情形均予注意。 () 做成決定之權責機關及程序：應遵循機關之作業規定，確認具調查及審議權責之組織，並完備審議程序，由機關為職場霸凌是否成立之決定。另機關首長如涉及職場霸凌事件，應由上級機關受理。