

# 尊重、接納，共建友善職場

## 職場霸凌是什麼？

係指員工於工作場所或執行職務期間，遭受個人或集體以持續性之言語、文字、肢體動作或其他方式，對其為貶抑、排擠、欺負、騷擾等不當對待之情事；或遭主管人員濫用職權，對其為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等行為，致員工處於敵意、羞辱、被孤立或不友善之工作環境，並因此產生精神上、身體上或財產上之損害，或影響其正常工作之進行者，均屬之。

## 職場霸凌判斷重點：

1. 行為人具有職場上優越地位或關係
2. 行為逾越業務上必要且相當之範圍  
(刻意傷害且持續性之負面/敵對行為)
3. 被害人具有身體上或精神上痛苦，或工作環境有惡化



# 職場霸凌態樣

肢體或言語攻擊：  
暴行、傷害之肢體攻擊、網路造謠

隱私侵害：  
過度介入私人事宜、不准請假

精神攻擊：  
脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵、孤立

要求過高：  
強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，  
妨礙工作；突然縮短繳交期限

要求過低：  
欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗  
不符的低階工作，或不給工作

參考資料：林信宏，職場霸凌防治及處理實務案例研習，e等公務員+學習平台。

# 行為人法律責任

刑事：恐嚇、傷害、妨害名譽（公然侮辱、誹謗）、妨害自由（強制）、趁機觸摸（性騷）、個資法等

民事：精神賠償（又稱慰撫金、非財產上的損害賠償）

跟班有責任嗎？-----有  
刑事共同正犯、民事連帶責任



高雄市政府EAP團隊關心您

# 被害人的自救

## 得採取作為



- 以錄音或錄影蒐證霸凌行為。
- 尋求他人建議與支持。
- 提出醫療證明以佐證霸凌行為造成身心受損。
- 結盟其他被害人，向行為人明確表達不滿，或正式申訴。
- 行政院人事行政總處-職場霸凌案件通報平臺。  
(提供多元性別人員(LGBTIQ+)也有同等的申訴權利、管道，不因其性傾向、性別氣質、性別認同而遭遇不當對待。)



參考資料：勞動臺北電子報第47期。林國榮、楊惠茹，新住民面對職場霸凌的因應對策之研究。

## 可以採取的心理調適建議

- 尋求心理諮商，訴說所遭遇到的霸凌經驗，以舒緩壓力。
- 依醫囑適度服藥減輕生理病痛。
- 均衡飲食及規律運動，維持體力。
- 尋求社會支持(Social Support)，家人或朋友更容易體諒及傾聽你的立場。
- 培養嗜好，公餘時間適度放鬆身心。
- 尋找有共同經驗的朋友、部落格、社群。
- 強化自身專業及技能，建立不可取代性。

高雄市政府EAP團隊關心您



# 機關(雇主)責任

## 事前預防：

建構規範、評估潛在風險、改善工作環境及簡化流程、適性人力調配，及分眾辦理職場霸凌防治教育訓練、職場關懷研習等

## 發生時之有效立即因應：

- 確保申訴管道：應建立申訴或通報之專責管道，尤其若涉及行為人為被害人主管之情形
- 立即有效保護：協助送醫、報警等；並於調查期間避免雙方當事人間接觸而造成二度傷害，適當調整工作
- 啟動調查程序：落實保密，原則1個月內盡速完成，避免當事人或相關人員受到不利之處遇

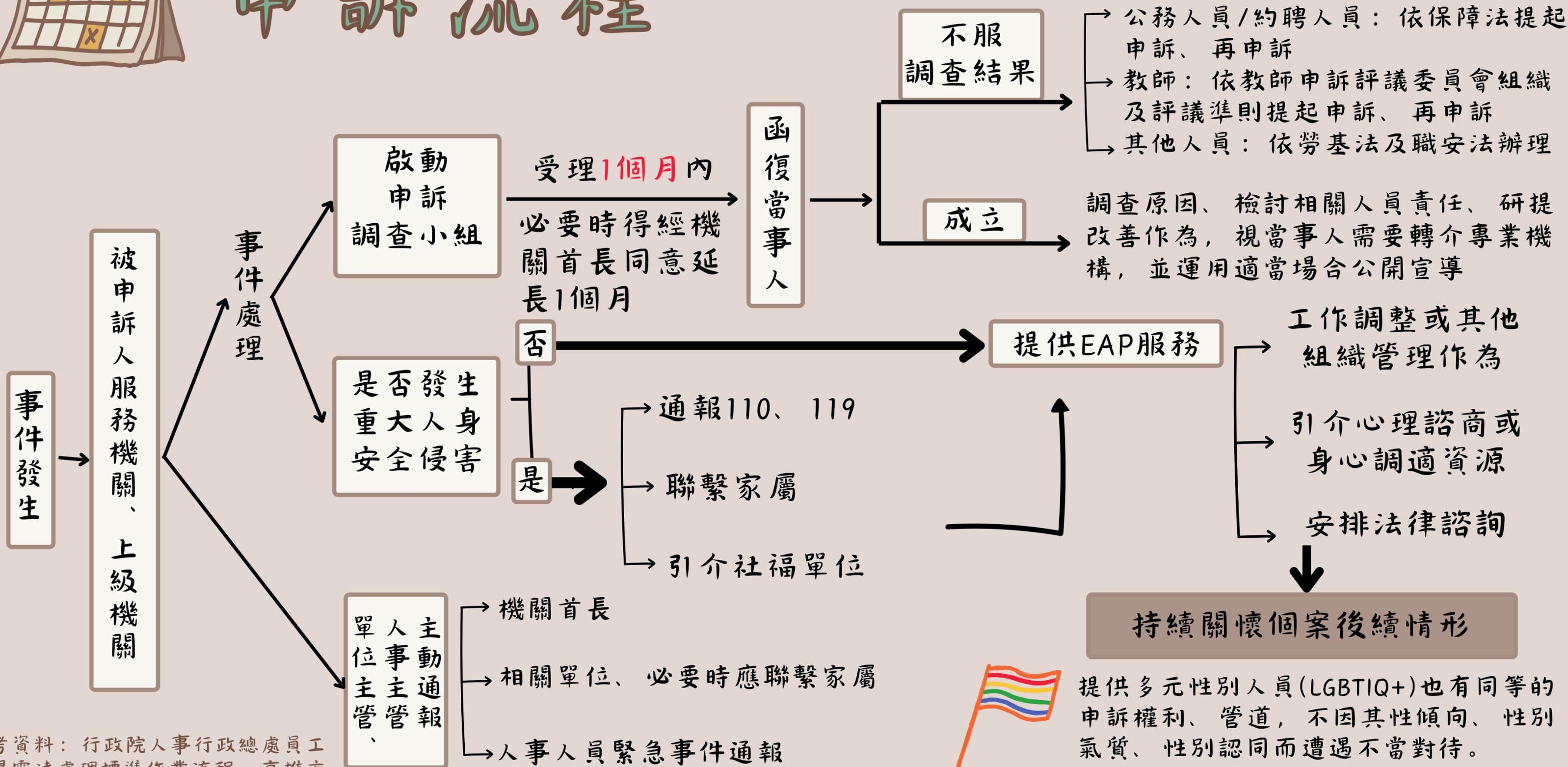
## 發生後之處理：

- 當事人協助：協助提供之法律上或醫療上協助（包括心理諮商輔導），留意後續追蹤，並建議由專業醫療人員評估後，由機關綜合考量適時調整工作。
- 行為人懲處、檢討與改善





# 申訴流程



參考資料：行政院人事行政總處員工職場霸凌處理標準作業流程、高雄市政府員工職場霸凌防治與處理流程



提供多元性別人員(LGBTIQ+)也有同等的申訴權利、管道，不因其性傾向、性別氣質、性別認同而遭遇不當對待。

高雄市政府EAP團隊關心您

# 相關資源



## 訓練

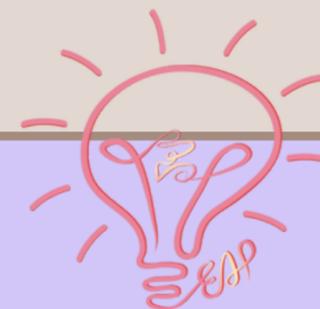
職場霸凌防治及處理實務案例研習



職場霸凌防治及處理之責任與救濟篇(C)



## 法律諮詢



本府免費法律諮詢服務



財團法人法律扶助基金會法律諮詢



## 心理諮商、諮詢

本府衛生局社區心衛中心各分區據點



本府員工關懷網



本府EAP員工心理諮商服務(凱旋醫院、好加在心理諮商所)

國際生命線台灣總會  
「謝謝你跟我說」  
生命線文字協談



15-45歲青壯世代  
心理健康支持方案



張老師1980  
生命線1995

