附件一

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，爰訂定「員工職場霸凌防治與處理建議作為」如下：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 員工職場霸凌防治與處理建議作為 | | | | | | |  | |
|  | | |  |  |  | |  | | |
|  |  | | |  |  |  | |  | | | | | |  | | |
| 事前防治 | | |  | | 事中處理 | | | |  |  | | 事後作為 | | | |  | |
|  |  | | | | |  |  | |  | | | |  | | |
|  |  | 強調對於職場霸凌問題之重視，以使員工安心投入工作 | | |  | 事件通報  單位主管或人事主管主動通報校長，必要時通報家屬及相關機關(人員) | | |  | 調查事件發生原因，檢討相關人員責任；並研提改善作為 | |
|  |  |
|  |  |
|  | | |
| 擬訂職場霸凌防治及處理作業規定(含標準作業流程及申訴管道、申訴處理調查小組等規範) | | |  | |
|  | | |
| 人事(管理)單位將處理及檢討改善情形運用適當場合或會議進行公開宣導 | |
|  |
| 啟動職場霸凌處理流程 | | |  |
|  | | |  |
| 利用多元公開場合傳達機關對職場霸凌問題之重視，並宣達違反霸凌行為相關規範 | | |  | | |
|  | |
|  | 被霸凌者視需要透過EAP(員工協助)機制協助轉介專業機構 | | | 持續關懷個案後續情形 | |
|  |
|  |  | |
|  | | |
| 結合機關之安全及衛生防護小組或運用現有EAP(員工協助)及關懷員工機制，建立職場霸凌行為通報機制，主動發現問題 | | |  | | |