

彰化縣政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點

修正對照表

修正規定	現行規定	說明
一、彰化縣政府（以下簡稱本府）為 <u>建構本府健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，特依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第三十九條規定</u> 訂定本要點。	一、彰化縣政府（以下簡稱本府）為防治職場霸凌事件，並維護當事人權益，訂定本要點。	依安衛辦法第三十九條規定酌作文字修正。
二、本要點所稱職場霸凌，指本府人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 <u>職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：</u> <u>（一）對被害人造成身心侵害之程度。</u> <u>（二）對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。</u> <u>（三）對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。</u>	二、本要點所稱職場霸凌之定義： 係指於工作場所中發生其同仁間或主管與部屬間藉由權力濫用與不公平之處罰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、被威脅、羞辱、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力，且有具體事證者。	一、依公務人員保障法（以下簡稱保障法）第十九條第二項規定，修正本點第一項職場霸凌定義。 二、增訂第二項，明定職場霸凌具體個案審酌因素。

	三、本處理要點適用於本府（不含所屬機關）服務之職員、約聘僱人員、臨時約僱人員、技工、工友、駕駛、約用人員及測量助理等。	<u>本點刪除。</u>
三、本府應組成安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）處理職場霸凌申訴案件，置委員五人至二十三人，由秘書長擔任召集人，其中本府人員以外之相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。 委員任期二年，連聘得連任；如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘委員之任期至原委員之任期屆滿為止。 本府參加公務人員協會之會員人數達三十人以上或超過本府預算員額五分之一，且不低於三人時，防護委員會應有一人為協會代表；其代表之指派應經該協會推薦具協會會員身分者三人，由首長圈選之。		一、<u>本點新增。</u> 二、依安衛辦法第五條第一項及第三項規定，增訂本要點。 三、第一項召集人援例由秘書長（幕僚長）擔任。 四、第二項委員任期比照本府性騷擾申訴處理委員會委員任期，訂為二年。 五、第三項機關內參加公務人員協會之會員人數達三十人以上或超過本府預算員額五分之一，且不低於三人時，防護委員會應有一人為協會代表。
四、<u>本府各業務管理單位（以下簡稱業管單位）應設置職場霸凌申訴專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並公開揭示，指派專人於上班日每日查收：</u> （一）人事處：辦理公務人員及聘僱人員職場霸凌申訴	四、<u>權責單位及申訴管道（依身分類別劃分並指派專人每日查收）：</u> （一）人事處： 1. 負責公務人員、約聘僱人員及臨時約僱人員申訴案。 2. 專線電話：（○四）七五三一四三三 3. 傳真：（○四）七	一、第一項依各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則（以下簡稱處理原則）第三點規定，酌作文字修正。 二、依安衛辦法第二條第一項規定，該法適用對象為保障法第三條及第一百零二條第一項所定人員，爰此類人員由人事處辦理；

案件。 (二)行政處：辦理<u>技工、工友、駕駛、約用人員及臨時約聘僱人員職場霸凌申訴案件。</u> (三)地政處：辦理<u>測量助理職場霸凌申訴案件。</u> 本府所屬機關人員遭受職場霸凌，行為人為機關首長或該機關依法免設防護委員會者，應向各業管單位申訴： (一)人事處：辦理本府所屬一級機關<u>職場霸凌申訴案件。</u> (二)民政處：辦理本縣戶政事務所、本縣鄉（鎮、市）公所及代表會<u>職場霸凌申訴案件。</u> (三)地政處：辦理本縣地政事務所<u>職場霸凌申訴案件。</u> (四)農業處：辦理本縣動物防疫所<u>職場霸凌申訴案件。</u> (五)教育處：辦理本縣各級學校、家庭教育中心、教育網路中心及體育發展中心<u>職場霸凌申訴案件。</u> (六)其餘逕由上級管轄機關（業管單位）辦理所屬機關<u>職場霸凌申訴案件。</u> 各業管單位應督導所屬機關於受理職場霸	<u>二二九一四五</u> 4. 電子信箱：<u>A1433@email.chc.gov.tw</u> (二)行政處： 1. 負責<u>技工、工友、駕駛及約用人員申訴案。</u> 2. 專線電話：(〇四) <u>七五三一〇五三</u> 3. 傳真：(〇四) <u>七二二二四二二</u> 4. 電子信箱：<u>A1053@email.chc.gov.tw</u> (三)地政處： 1. 負責<u>測量助理申訴案。</u> 2. 專線電話：(〇四) <u>七五三一五七五</u> 3. 傳真：(〇四) <u>七二九〇〇五〇</u> 4. 電子信箱：<u>Land@email.chcg.gov.tw</u>	另處理原則第三點規定，非屬保障法及安衛辦法所稱職場霸凌事件之霸凌情形，如有相關法規可提起申訴者，應依該法規提起申訴（如職業安全衛生法），為確立不同法規適用人員之申訴權責分工，並保障適用職業安全衛生法人員申訴權益，爰依人員屬性將臨時約聘僱人員之申訴案統由行政處受理。 三、刪除現行第一款至第三款之申訴管道，改由各業管單位逕行於本府網站公開揭示，並移列第一項酌作文字修正。 四、增訂第二項，由現行規定第五點移列修正。依安衛辦法第三十二條第一項規定，各機關所屬公務人員提出之職場霸凌申訴，應由服務機關所設防護委員會負責受理；另增訂如屬安衛辦法第五條第四項得免設防護委員會之機關，則由上級機關防護委員會受理。 五、增訂第三項，為使本府有效監督所屬機關職場霸凌案件之處理，依安衛辦法第三十二條第三項及第三十八條第二項規定，明定所屬機關於受理及作成職場霸凌決定時，應通報本府各業管單位。 六、增訂第四項，依安衛辦法第三十八條第三項規定，明定職場霸
--	--	--

<u>凌申訴案件時，確實依下列程序辦理：</u> (一) <u>立即通知本府各業管單位。</u> (二) <u>將調查報告及申訴成立與否之決定，於決定作成日起七日內通報本府各業管單位備查。</u> <u>職場霸凌行為人為機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，各業管單位應於決定做成日起七日內送保訓會。</u>		凌行為人為機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，各業管單位應於決定做成日起七日內送保訓會。
	五、本府所屬機關學校首長涉及職場霸凌事件，應向本府具指揮監督權限之業務管理單位申訴，權責分列如下： (一)人事處：受理本府所屬一級機關申訴案。 (二)民政處：受理本縣戶政事務所及本縣鄉（鎮、市）公所申訴案。 (三)地政處：受理本縣地政事務所申訴案。 (四)農業處：受理本縣動物防疫所申訴案。 (五)教育處：受理本縣各級學校、家庭教育中心、教育網路中心及體育發展中心等申訴案。 (六)其餘逕由上級管轄機關受理所屬機關申訴案。	一、<u>本點刪除。</u> 二、將原規定內容移列第四點第二項並酌作文字修正。
五、本府公務人員遭受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書		一、<u>本點新增。</u> 二、增訂第一項，依安衛辦法第三十二條第二

(或委任代理人)向本府各業管單位提出職場霸凌之申訴。如行為人為本府首長，應向本府民政處提出申訴。 前項提起申訴之期限，應依下列規定辦理： (一)被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 (二)被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。 本府接獲職場霸凌之申訴時，應即通知各業管單位。		項規定，各機關人員遭受職場霸凌，行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌之申訴；其無上級機關者，由該機關受理職場霸凌之申訴，因本府首長為民選地方首長，爰增訂如行為人為本府首長，應向民政處（自治行政業管單位）提出申訴。 三、增訂第二項，由現行規定第八點第一款移列修正，並依保障法第十九條規定，明定公務人員遭受職場霸凌之申訴期限。 四、增訂第三項，本府接獲職場霸凌之申訴時，應即通知各業管單位，以維申訴人之權益。
	六、事前防治措施： (一)本府各單位主管應關心同仁相處情形及工作狀況，以及時察覺職場霸凌事件，降低傷害程度。 (二)本府各單位得妥適利用集會、會議或其他適當方式，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道，並實施防治職場霸凌之教育訓練。	一、<u>本點刪除</u>。 二、將原規定內容移列第十五點並酌作文字修正。
六、本府各業管單位應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；		一、<u>本點新增</u>。 二、增訂第一項，依安衛辦法第三十三條第三項規定，明定機關接獲職場霸凌申訴後，應於十日內作成受理與否之決定並通知申

不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人。 職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本府接獲申訴應不予受理： (一)非屬公務人員保障法及安衛辦法所稱職場霸凌事項。 (二)無具體之內容。 (三)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。 (四)同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。 (五)申訴事件已撤回申訴。 (六)已逾申訴期限。 前項第五款之撤回申訴，業管單位認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，應由業管單位以書面通知申訴人將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳首長啟動相關行政調查作業。		訴人；決定不受理時，應敘明理由以使申訴人知悉。 三、增訂第二項及第三項，依安衛辦法第三十三條第一項及第二項規定，明定本府接獲申訴不受理情形，以及申訴事件已撤回申訴，本府認有必要者，得本於職權繼續調查處理 四、增訂第四項，依安衛辦法第二十八條至第三十條規定，明定不法侵害事故處理及調查，由各業管單位辦理。
	七、霸凌事件發生時，被害人所屬單位應立即通報並會同權責單位為有效之處置；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。	一、<u>本點刪除</u>。 二、將原規定內容移列第八點第三項並酌作文字修正。
七、本府防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組		一、<u>本點新增</u>。 二、增訂第一項，由現行規定第十點第一款移

進行調查。 前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。被申訴人為首長時，調查小組之外部學者專家不得少於三分之二，首長於涉及職場霸凌調查與決定之相關程序均應迴避，且不得指定調查小組成員。 參與職場霸凌申訴案件之調查、處理及決議人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理，申訴人亦得申請迴避，如有應自行迴避而不迴避者，本府應命其迴避。於本府人事、主計、政風人員為職場霸凌事件行為人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客觀公正。		列修正，並依安衛辦法第三十四條第一項規定，明定職場霸凌申訴經防護委員會受理後，應由該委員會於一定期間內組成調查小組。 三、增訂第二項及第三項，由現行規定第十二點移列修正，並依安衛辦法第三十四條第二項及第三項規定，明定調查小組成員人數、性別比例，外部成員比例及迴避規範。
	八、申訴程序： (一)當事人應於事實發生之翌日起一年內，親自或委託代理人向受理申訴機關（單位）提出申訴。但事實持續發生者，以最後一次事實發生終了之翌日起一年內提出。 (二)申訴應填具申訴書並載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真等方式提出。但應於十日內以書面補正： 1. 申訴人姓名、性	一、<u>本點刪除</u>。 二、第一款有關申訴期限，移列第五點第二項並酌作文字修正修正。 三、申訴書及申訴撤回書等書件格式另公開揭示（同申訴管道揭示）。

	別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。 2. 如有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、職業、住居所及聯絡電話，並應檢附委任書。 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。 (三) 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即予結案，且不得就同一事件再行提出申訴。	
八、本府各單位於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施： (一) 因接獲申訴而知悉時： 1. 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 2. 視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 3. 對行為人為適當之處理。		一、<u>本點新增</u>。 二、增訂第一項，依安衛辦法第三十五條第一項規定，明定各機關於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取立即有效之糾正及補救措施。 三、增訂第二項，依安衛辦法第三十五條第二項規定，明定公務人員遭受本府人員職場霸凌，調查期間內，雙方繼續接觸，有礙調查之進行或甚至擴大侵害情節之虞，且侵害行為重大，機關認有調整被

(二)非因前款情形而知悉時： 1. 就相關事實進行必要之釐清。 2. 依被霸凌者意願，協助其提起申訴。 3. 依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 4. 適度調整工作內容或辦公場所。 職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本府得依相關法令調整之。 如已發生重大人身侵害，本府各單位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。		申訴人職務之必要者，機關得依據相關法令調整職務。 四、第三項由現行規定第七點移列修正，以配合本點處置措施之規定。
	九、本府設置職場霸凌申訴處理委員會（以下簡稱申委會），負責處理職場霸凌申訴案件。 申委會委員同本府性騷擾申訴處理委員會之委員，其中主任委員由秘書長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理或出席委員互推一人代理之；委員應親自出席，不得代理。 申委會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。 申委會之召集視申訴人身分由各權責單位負	一、<u>本點刪除</u>。 二、依安衛辦法第五條第一項規定，各機關應組成安全及衛生防護委員會，負責職場霸凌申訴之處理，爰予刪除。

	責，其召集權責單位同第四點及第五點。	
九、調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理： (一)訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。 (二)申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。 (三)就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。 調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密，違者按情節輕重予以懲處。		一、<u>本點新增</u>。 二、增訂第一項，由現行規定第十點第三款移列修正，並依安衛辦法第三十六條第一項規定，明定調查小組進行調查時，應給予申訴人、被申訴人陳述意見機會。 三、增訂第二項，由現行規定第十點第八款移列修正，並依安衛辦法第三十六條第二項規定，明定調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員應負保密義務，以維護申訴人、被申訴人、協助調查人員之隱私。
	十、申訴案件調查及處理程序： (一)接獲職場霸凌申訴案件時，由主任委員指派三人以上相關人員組成調查小組進行調查；必要時，調查小組成員	一、<u>本點刪除</u>。 二、將原規定內容移至第七點、第九點、第十點、第十一點、第十二點及第十四點並酌作文字修正。

	得外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。 (二) 調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，必要時得實地進行訪談；調查結束後，並應作成調查報告書，提申委會審議。 (三) 申訴案件之審議，應以不公開方式為之，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。 (四) 申委會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議；決議不成立者，得審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議。 (五) 申訴決定應載明理由，並附記不服處理結果之救濟途徑，以書面通知當事人。 (六) 申訴案件應自收受申訴書之次日起一個月內結案；必要時，得經機關首長同意後延長一個月，以一次為限，並應通知當事人。但上開期間於依第八點第二款規定通	
--	--	--

	知補正者，自補正之翌日重新起算，未補正者，自補正期間屆滿之翌日重新起算。 (七)申委會決議應移請權責單位依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項。 (八)參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，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，並得視其情節輕重簽報解除其聘(派)兼。 (九)對於職場霸凌申訴案件之申訴人、證人或其他協助調查之人，不得因提起申訴、擔任證人或協助調查，而為不利之處分、不合理之管理措施或有關工作條件之處置。	
十、調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。 前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項： (一)申訴人之申訴要旨。 (二)調查歷程，包括日期及對象。 (三)申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。 (四)事實認定及理由，包括證人與		一、本點新增。 二、由現行規定第十點第二款及第六款移列修正，並依安衛辦法第三十七條第一項規定，明定職場霸凌申訴處理時效，並應將調查報告送防護委員會，以利督導後續改進作為。

相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。 (五)處理建議。		
	十一、申訴案件有下列各款情事之一者，不予受理： (一)申訴不符第八點規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。 (二)提起申訴逾申訴期限。 (三)申訴人非職場霸凌事件之當事人或其代理人。 (四)同一事由經決定確定或經撤回後，再提出申訴。 (五)對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴。 (六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。 同一事由之職場霸凌申訴案件，依前項第四款規定不予受理，仍一再提出申訴者，得由本府權責單位逕行簽結，不予處理。	一、<u>本點刪除</u>。 二、移至第六點，爰予刪除。
十一、防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。 職場霸凌行為人為首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成		一、<u>本點新增</u>。 二、增訂第一項，由現行規定第十點第四款及第五款移列修正，並依安衛辦法第三十八條第一項規定，明定防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。

日起七日內送公務人員保障暨培訓委員會。		三、增訂第二項機關首長涉及職場霸凌事件，相關案卷資料應報送公務人員保障暨培訓委員會。
	十二、迴避原則： (一)參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有下列情形之一者，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該案件之當事人。 2. 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。 3. 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。 4. 於該案件，曾為證人、鑑定人。 (二)前款人員有下列情形之一者，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，足認其處理、調查、審議有偏頗之虞者。 (三)前款申請，應舉其原因及事實，向申委會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意	一、<u>本點刪除</u>。 二、移至第七點第三項，爰予刪除。

	見書。 (四)被申請迴避之人員在申委會就該申請案件為准駁前，應停止其處理、調查、審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。 (五)處理、調查、審議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，應由申委會命其迴避。	
十二、本府各業管單位應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為。 申訴案件經調查屬實決定成立者，各單位應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。 申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。 當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。		一、<u>本點新增</u>。 二、增訂第一項及第二項，由現行規定第十點第七款移列修正，並參酌各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則第五點規定，明定事後相關作為，由本府依決定結果，檢討相關人員責任，另各單位亦應為必要之處理，避免職場霸凌或報復情事發生。 三、增訂第三項，參酌職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）及公務人員執行職務安全及衛生防護辦法問答集第三章第三十問，如申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告情事之處理機制。 四、增訂第四項當事人對審議決定不服時，得提起救濟。

	十三、職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院審議者，申委會得暫緩調查或決議，並視相關判決之情形重啟調查、決議或予以結案。	<u>本點刪除。</u>
十三、本府各單位應將 <u>職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，轉介相關專業機構。</u>	十四、受害人之處遇： （一）啟動本府員工協助方案，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。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）受害人所屬單位應持續追蹤關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要之協助。	一、點次變更並酌作文字修正。 二、參酌各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則第五點事後相關作為規定，明定持續協助與關懷機制。
十四、本府各單位對於在職場霸凌事件申訴、調查或處理程序中，為申訴、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。 前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。		一、 <u>本點新增。</u> 二、由現行規定第十點第九款移列修正，並依各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則第五點規定，明定機關不得因公務人員提出職場霸凌申訴、擔任證人、提供相關協助等情事，而予不利對待或不合理處置。
	十五、申委會委員均為無給職。但外聘具相關學識經驗之學者專家撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。	<u>本點刪除。</u>
十五、為積極防治職場霸		一、 <u>本點新增。</u>

凌案件之發生，本府各單位應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練： (一)一般人員，建議教育訓練內容如下： 1. 本府職場霸凌防治政策及申訴處理機制。 2. 職場霸凌基本認知、因應及相關法令。 3. 其他與職場霸凌防治有關之教育，如增進人際關係、溝通技巧等。 (二)主管人員，除參與一般人員教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下： 1. 增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力。 2. 瞭解近年常見職場霸凌之案例。 (三)機關處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除參與前款教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下： 1. 熟悉職場霸		二、由現行規定第六點併入修正。 三、依各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則第六點規定，明定各單位應就不同對象實施職場霸凌防治宣導及教育訓練。 四、參照現行規定第六點第一款事前防治措施，於本點第二項明定各單位主管應關心同仁，以及時察覺職場霸凌事件，降低傷害程度。
--	--	--

凌防治相關法令規定。 2. 瞭解機關防治責任。 3. 職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。 4. 其他與職場霸凌防治有關之教育，如：覺察及辨識權力差異關係、被害人協助及權益保障。 本府各單位主管應關心同仁相處情形及工作狀況，以時察覺職場霸凌事件，降低傷害程度。		
十六、<u>防護委員會</u>所需經費由各單位相關預算項下支應。	十六、申委會所需經費由本府各業管單位相關預算項下支應。	一、依安衛辦法第五條規定，修正委員會名稱。 二、有關處理職場霸凌案件所生調查小組委員出席費、調查報告撰寫等相關費用，為落實責任歸屬並強化管理機制，原則由被申訴人服務單位支應，被申訴人非本府人員，則由各業管單位支應。
十七、本要點<u>未規定者</u>，應依公務人員保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。	十七、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。	如有未盡事宜，應依保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理，爰酌作文字修正。