附件一

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **申訴書** | | | |
| 申訴人 | 姓名 | 服務單位 | 職稱 |
|  |  |
|  | 國民身分證統一編號 | 聯絡電話 |
|  |  |
| 居住所 |  | |
| 代理人(應附具委任書) | 姓名 | 服務單位 | 職稱 |
|  |  |
|  | 國民身分證統一編號 | 聯絡電話 |
|  |  |
| 居住所 |  | |
| 申訴事實：  附件名稱：(如相關證明文件、代理人委任書正本)  申訴人： (簽章)  代理人： (簽章)  中華民國 年 月 日 | | | |

附件二

**委任書**

茲委任受任人 為代理人，就委任因職場霸凌提起申訴事件，有為一切申訴行為之權限，🞎並有🞎但無(請擇一勾選)撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此致

經濟部標準檢驗局花蓮分局

申訴人： (簽章)

代理人： (簽章)

中華民國 年 月 日

附件三

**經濟部標準檢驗局花蓮分局員工職場霸凌處理標準作業流程**

職場霸凌事件發生（註**1**）

個人、機關長官、人事單位等多元申訴管道(註2)

事件處理

提供EAP服務(註3)

工作調整或其他組織管理作為

引介心理諮商或身心調適資源

安排法律諮詢

聯繫家屬

通報110、119

安排法律諮詢

引介社福單位

是否發生重大人身安全侵害

啟動申訴處理調查小組

人事（管理）單位將處理及檢討改善情形簽陳機關首長

調查事件發生原因，檢討相關人員責任；並研提改善作為

持續關懷個案後續情形

運用適當場合或會議再次公開宣導

否

是

單位主管、人事主管

主動通報

機關首長

必要時應聯繫家屬

相關

協處單位

註1：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處罰所造成的持續性的冒犯、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沈重的身心壓力 。

註2:本分局首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向經濟部標準檢驗局提出申訴，其處理程序依經濟部標準檢驗局相關規定辦理。

註3:EAP係員工協助方案之英文簡稱。

附件四

**經濟部準檢驗局花蓮分局預防職場不法侵害(霸凌)書面聲明**

本分局為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害 而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本分局管理階層主管有職場不法侵害行為，亦絕不容忍本分局員工同仁間，或服務對象，或廠商及陌生人對本分局員工有職場不法侵害行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場不法侵害行為的樣態：

（一）肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

（二）心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

（三）語言不法侵害(如：恐嚇、干擾、歧視等)。

（四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

（五）跟蹤騷擾。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

（一）向同事尋求建議與支持。

（二）與加害者理性溝通，表達自身感受。

（三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。

（四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。

（五）提出申訴。

四、本分局所有員工均有責任協助確保免於職場不法侵害工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，均得通知本分局人事室(秘書室或各單位主管人員)，或撥打員工申訴專線，本分局接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若調查屬實者，將會進行懲處。本分局絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復行為，如查證屬實將依程序進行懲處。

五、本分局對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本分局鼓勵員工均能利用所設置內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，本分局亦將盡力協助提供。

七、本分局職場不法侵害諮詢及申訴管道如下：

申訴專線電話：03-8221634 申訴專用電子信箱：hlplpy@bsmi.gov.tw