

# 國軍退除役官兵輔導委員會預防職場不法侵害之書面聲明

本會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，絕不容忍任何本會之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本會員工同仁間或洽公民眾、服務對象及陌生人對本會員工有職場不法侵害之行為。

一、 職場不法侵害的定義：工作人員在工作場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，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、 可能造成職場不法侵害行為的樣態(請參考附件)：

- (一) 職場暴力。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾。
- (四) 就業歧視。

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) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。
- (三) 向本會提出申訴。

四、 本會所有員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知主管人員或撥打申訴專線，本會接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本會絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

五、 本會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之員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、 本會鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，本會亦將盡力協助提供。

七、 本會職場不法侵害事件發生時之通報或申訴處理程序：

- (一) 工作者於遭受或疑似遭受職場霸凌及職場性騷擾事件時，應分別依「國軍退除役官兵輔導委員會職場霸凌防治與申訴處理作業要點」、  
「國軍退除役官兵輔導委員會性騷擾防治措施申訴及調查處理要點」規定程序辦理。

(二)工作者於遭受或疑似遭受職場暴力、就業歧視及跟蹤騷擾等行為時，應填寫「職場不法侵害通報表」，向工作場所主管(各處會主管)通報。工作場所主管(各處會主管)接獲工作者通報後，應視案件之型態與嚴重性，指派適當人員調查或處理，並對事件作出回應；事件處置後，指派適當專人追蹤處理情形，並填寫「執行職務遭受不法侵害處置表」。

八、本會就職場霸凌及職場性騷擾事件之申訴，設置以下申訴管道：

(一)專線電話(○二)二七五七一六五五

(二)傳真(○二)二七二三七六一〇

(三)電子信箱staff\_concern@mail.vac.gov.tw

## 潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- 一、**職場暴力**：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、**職場霸凌**：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
  1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
  2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
  3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
  4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
  5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
  6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
  7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務以阻礙其前進。
- 三、**性騷擾**：指勞工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對勞工明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯。【請參：性別平等工作法】
- 四、**就業歧視**：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等。【請參：就業服務法】

註：

本表內容為勞動部公告執行職務遭受不法侵害預防指引範本【114/02 第4版】。