

國立陽明交通大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校工作者間或服務對象、其他外來第三方對本校工作者有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作者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樣態(參閱附件2)：

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

三、本校工作者遇到職場不法侵害怎麼辦：

- (一) 向同單位工作者尋求建議與支持。
- (二) 盡可能以錄音或任何方式記錄不法侵害者之行為，以保留相關證據。
- (三) 向校內提出申訴。

四、本校所有工作者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，都應立即通知本校申訴單位或撥打申訴專線，本校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。本校亦絕對禁止對申訴人、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、本校鼓勵工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

六、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

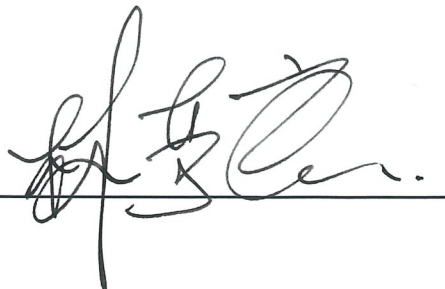
申訴受理單位：人事室

申訴專線電話：03-5712121#52203、52241

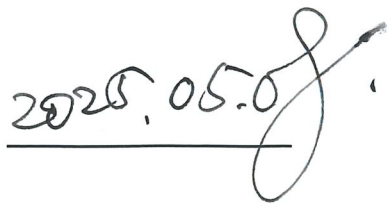
申訴專用傳真：03-5721480

申訴專用電子信箱：wpb@nycu.edu.tw

校長：



簽署日期：



潛在造成職場不法侵害之行為樣態

級單位：	單位代碼：	單位主管：	點閱日期：
說明：下列為潛在造成職場不法侵害行為樣態(例示)，係為提醒本校管理階層應合理行使管理權限，避免以排斥、脅迫、辱罵等不當言行對待工作者，造成其身體及精神不法侵害，並應發揮監督指揮功能，禁止工作者間有潛在職場不法侵害行為，以建立正向互動之組織文化。			
一、 職場暴力：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，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：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受工作者間或主管及部屬間，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，使工作者感到受挫、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. 對工作者吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。 2. 主管或工作者以各種方式鼓動孤立特定工作者、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. 主管在下屬面前對特定工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。 4. 主管總是批評並拒絕看見工作者的貢獻或努力，也持續地否定其存在與價值。 5. 主管不准工作者請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 6. 主管給特定工作者過重的工作，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. 主管給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給予其他任務，以阻礙其前進。 三、 性騷擾：指工作者於執行職務時，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；或雇主對工作者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，使工作者感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。 四、 就業歧視：指雇主以工作者「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（請參閱就業服務法）。			