

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

一、職場暴力：

包括教職員工及工作者於勞動場所中，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：

包括教職員工及工作者於執行職務，在工作場所中，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同仁、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
- 3.主管在同仁面前對特定同仁咆哮、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.主管給特定同仁過重的工作，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：

指教職員工及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；或校長對教職員工及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，使教職員工及工作者感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。

四、就業歧視：指校長以教職員工及工作者「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且校長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）。

註：本表之行為樣態僅為例示，單位宜依個案審視與判斷。