

# 職場霸凌基本認知

出處：淡江大學教育心理與諮商研究所副教授楊明磊的文章

職場霸凌是指在工作場所中發生，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、孤立或侮辱行為等，被霸凌者會感到感到受挫、被威脅、被羞辱、被孤立及受傷，進而折損自信並帶來沉重的身心壓力，在國內法律上亦被稱為「不法侵害」。

## 「職場霸凌」的 5 個情況

霸凌分為肢體暴力，如毆打、抓傷、拳打、腳踢；心理暴力如威脅、欺凌、騷擾、辱罵；言語暴力如霸凌、恐嚇、干擾、歧視等；性騷擾如不當的性暗示與行為等。

此外，職場冷暴力，稱其沒有明顯的肢體傷害、強烈的言詞衝突，也沒有高聲軒昂的怒吼叫囂，一切暴力過程都是隱微、模糊、缺乏明確證據、在判定上模稜兩可，「但結果卻如同真實暴力一般殘忍、惡劣、令人受傷，加害者之可惡狠毒，受害者之脆弱與難以康復，往往比明顯暴力更為嚴重。」

## 面對「職場霸凌」的實際應對方法

職場霸凌存在的真實原因是管理部門忽視或默許所造成，或是管理階層誤認職場霸凌只是個人問題。若遭到霸凌並要向管理階層投訴時，被霸凌者需注意應將投訴重點放在霸凌現象對公司營運及人員管理上的影響，勿只強調對自身受到的傷害，或只是對霸凌者個人的抱怨，才能較能引起管理階層的重視。

針對實際遭到霸凌情況時，楊明磊給出 8 種應對方法：

1. 向同事尋求建議與支持。
2. 尋找其他也遭霸凌的同事，共同向霸凌者面質，明白表達不滿，並向霸凌者展現受霸凌者結盟的意向。
3. 聯合其他受霸凌者向工會、福委會、員工健康部門、員工諮商部門投訴。
4. 聯合其他受霸凌者向人力資源部門投訴，並索取公司中與制止霸凌行為的相關政策或法令，若公司沒有這樣的資料，則試圖蒐集其他公司的相關資料。
5. 盡可能以錄音或錄影方式記錄霸凌者的霸凌行為做為證據。
6. 找出自己過去的績效評估結果，證明遭到霸凌並非因為自己的工作表現不佳所致。
7. 請同事誠實的評估你的為人與工作表現，證明自己不是因為自己有問題才會遭到霸凌。
8. 做身心健康檢查以證明霸凌現象已造成個人的身心健康受損。

## 如何走出「職場霸凌」

受霸凌後可以採取的心理調適，恢復個人身心健康。其中包括跟員工諮商師或公司健康部門的醫師約時間，詳細說明自身所遭遇的霸凌經驗，減少個人的壓抑與壓力，同時請對方協助處理因霸凌而有的各種情緒，避免自身落入專業枯竭。

此外，欲降低霸凌帶來的影響，亦可適度的服藥以減輕生理病痛，同時盡可能維持均衡且健康的飲食，維持個人戰力，或是在下班後做一些能讓自己感到愉快的事情，並且盡量保持幽默感，對自己好一點，從事可以讓自己身心放鬆的活動。

## 從法律途徑解決「職場霸凌」

職場暴力除了上司對下屬的欺凌之外，也有可能來自權力對等的同事，或來自顧客、客戶、照顧對象以及陌生人。企業若有違反職業安全衛生法第 6 條第 2 項情事，經限期改善，屆期未改善，將會依同法第 45 條處新臺幣三萬以上十五萬以下罰鍰！

想要預防職場暴力，不僅只靠政府要制定相關法令規範，資方也需要確實遵守相關法令，保護勞工身心健康，勞方若自身權益受損，應立刻向主管機關申訴，不要姑息資方的不法行為。