

# 規章

## 蒙郡公立學校

相關條目:	ABA-RB, ACA, ACF, ACF-RA, ACH, COC-RA, GAA, GKA-RA, JHF, JHF-RA
責任辦公室:	Chief Operating Officer

### 職場霸凌

#### I. 目的

申明蒙哥馬利郡公立學校(MCPS)對強調尊重的組織文化的承諾。

設立執行蒙郡教育委員會政策ACH, 職場霸凌的規程, 這項政策闡述防範、干預和糾正職場霸凌的框架, 透過預防、發現、報告、調查和解決欺凌事件的流程, 根據需要採取糾正措施。

#### II. 背景

教委會認為職場霸凌行為是不可接受的, 而且在任何情況下都不能被容忍。霸凌是與*尊重文化協定*<sup>1</sup>不一致的行為, 它使得組織的精力偏離教委會的核心價值。我們希望員工的行為舉止能夠促進個人和團體之間的理解、尊重和積極互動的氛圍。

#### III. 定義

*職場霸凌*是指反覆、蓄意、傷害性的不公平待遇, 不管是直接或間接的, 亦或是口頭上、肢體上或其他方式, 由一名或多名教職員針對其他教職員(們)所為, 而且

- A. 行為動機是個體實際存在或被認為存在的個人特徵, 蒙郡教育委員會政策ACA, *無歧視原則*、*公平和文化熟知能力*對這些特徵做了闡述; 或
- B. 具有威脅或恐嚇性質; 並且發生在工作場所及/或受僱期間。
- C. 十分嚴重或普遍, 導致個人工作環境狀況的改變。

<sup>1</sup> 蒙郡公立學校、蒙郡教育協會、服務員工國際工會地方 500、以及蒙郡管理人員和校長協會之間簽訂的*尊重文化協定*(以下簡稱*尊重文化協定*)

這些行為可能是當面發生或通過任何通訊方式(包含電子通訊)發生, 無論行為或通訊是否發生在MCPS的物業中。

職場霸凌不僅限於主管對下屬的行為, 也可能包含員工彼此之間或下屬對主管的行為。職場霸凌的範例行為可能包括羞辱、恐嚇或破壞工作表現的行為。職場霸凌可能對個人的身體與心理健康, 或工作表現與升遷機會造成負面影響。

#### IV. 規程

##### A. 認識和防範

1. MCPS將加強對職場霸凌、騷擾與恐嚇的普遍性、起因和後果的認識。預防策略和信息宣傳活動能加強對專業和同儕行為的要求, 支持MCPS員工行為守則和尊重文化協定。
2. MCPS會發放材料, 告知員工和公眾如何發現、預防、干預和糾正職場霸凌。
3. 防止職場霸凌的資料、專業發展培訓會被納入職場行為的全系統培訓中, 也將包括發現、預防、干預和糾正職場霸凌。可以很容易地獲得有關職場霸凌的適用法律和政策。
4. 需要時, 人力資源和發展辦公室(OHRD)與員工參與和勞動關係辦公室(OEELR)將會提供進一步的指導。
5. 我們鼓勵教職員透過OEELR尋求處理與職場霸凌相關事宜的指導、支持與/或幫助。

##### B. 舉報

1. 依照MCPS規章GKA- RA, 行政投訴中提供的非正式程序, 認為自己受到職場霸凌的任何MCPS教職員, 或任何職場霸凌的旁觀目擊者都應該立即向其主管或其他相關的職場管理人員舉報。OEELR合規和調查部(DCI)將會視需要為教職員和主管制定指導方針, 針對職場霸凌來處理舉報、調查與後續的程序。
2. 若被投訴人是投訴人的主管或是投訴人高層, 投訴人可以將訴狀提交給DCI。舉報應當使用MCPS規章GKA-RA行政投訴中闡述的行政投訴流程。
3. 任何沒有在當地解決的投訴都應向 DCI 舉報, 使用在 MCPS 規範 GKA-RA, 行政投訴中闡述的行政投訴流程。

4. 禁止對舉報職場霸凌和/或參與職場霸凌調查的MCPS員工進行恐嚇、騷擾或報復。
5. 根據MCPS員工行為守則的規定, 參與報復和/或被發現進行故意虛假指控的員工可以受到處分。

#### C. 糾正措施

將根據MCPS員工行為守則和適用的集體談判協議或MCPS規章確定糾正和逐級處分。

#### D. 非員工的霸凌

1. 我們希望員工對公眾秉持專業與有益的操守行事。但是, 所有員工都有權在工作場所的所有互動中享有文明的待遇。
2. 當與公眾的互動上升到職場霸凌的程度時, 我們鼓勵員工告知其主管。我們希望主管支持員工並協助尋找與非MCPS員工解決上升到職場霸凌程度的事件的方法。主管可以聯絡學校支持和改進辦公室或首席營運官辦公室, 尋求更多幫助, 處理涉及與非員工的互動事件。
3. MCPS告知員工有關職場霸凌的馬里蘭州法律, 而且MCPS還提供涉及非員工事件的指導和資源, 此些事件可能是當面發生或通過任何通訊方式(包含電子通訊)發生, 無論行為或通訊是否發生在MCPS的物業中。
4. 如果需要, 可以利用在馬里蘭州法律中找到的規程、MCPS規章ABA-RB, 學校訪客、和MCPS規章COC-RA, 非法或蓄意入侵MCPS財產, 解決涉及非MCPS員工的職場霸凌。

#### E. 其他補救措施

此處包含的內容不得排除或限制教委會政策、MCPS規章或其他地方、州或聯邦法律或規章規定的任何權利、補救措施或行動原因。此處也不修改或限制教委會和教育總監根據適用法律、規則和規程履行控制、監督和管理MCPS職責時享有的充分權利、權力和判斷力。

相關資料來源: 尊重文化協定; 蒙哥馬利郡員工行為守則; 馬里蘭州註釋法典, 教育條例, 第§6-901條到第§6-906條和第§26-101條

規章發展史: 2016年6月29日制定新規章; 2017年7月24日進行非實質修改。