

新竹市私立光復高級中學執行職務 遭受不法侵害預防計畫

中華民國 109 年 07 月 29 日 108 學年度第二次職業安全衛生委員會訂定
中華民國 109 年 08 月 05 日行政會議通過
中華民國 114 年 05 月 12 日 113 學年度第一次職業安全衛生委員會修訂
中華民國 114 年 05 月 21 日行政會議通過

一、依據

依據職業安全衛生法(以下簡稱「職安法」)第6條第2項第3款及職業安全衛生設施規則第324條之3第2項定辦理。

二、目的

學校對於在學校工作場所作業之工作者，預防其執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害之；本校為預防工作者因執行職務遭受不法侵害(指工作者在與工作相關的環境中(包含在學校工作場所與職務、業務有關之勤務活動)遭受虐待、威脅或攻擊)，應妥善規劃及採取必要之安全措施，以確保工作者之身心健康，特訂定本計畫以防止發生執行職務遭受不法侵害，達到預防與處置執行職務遭受不法侵害事件。

三、適用範圍

1. 應啟動本計畫時機範圍，評估校內可能或已經出現下列情事：

- (1) 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (2) 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (3) 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- (4) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

2. 適用對象：學校工作場所所有工作者(但：承攬商勞工應由其雇主負責及自營作業者與訪客等應自主管理)。

3. 執行職務遭受不法侵害來源：

工作者在與工作相關的環境中，遭受侮辱、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉、及或健康構成挑戰的事件，其來源又分為內部不法侵害與外部不法侵害。

- (1) 內部不法侵害：發生在同單位之校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- (2) 外部不法侵害：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬等。

四、職責：

1. 校長：

- A. 公開宣示校內禁止工作場所執行職務遭受不法侵害之書面聲明（如附件四）至公佈欄。
- B. 監督本計畫依規定執行。
- C. 與校內工作者代表共同將本計畫內容訂定至安全衛生工作守則。

2. 人事單位人員：

- A. 擔任執行職務遭受不法侵害預防及處置小組成員。
- B. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解執行職務遭受不法侵害行為相關法律知識等）。
- C. 辨識與評估高風險族群。
- D. 依據評估與建議提出相關之健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施。
- E. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。

3. 單位主管：

- A. 擔任執行職務遭受不法侵害預防及處置小組成員。
- B. 負責填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件一)
- C. 配合接受相關執行職務遭受不法侵害預防教育訓練。
- D. 負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。
- E. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。
- F. 負責於經管實驗(習)場所或作業場所對非學校人員於作業或活動人員提供必要保護措施。

4. 輔導處輔導老師：

- A. 擔任執行職務遭受不法侵害預防及處置小組成員。
- B. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理）。
- C. 輔導受害者心理健康並給予諮詢，提出相關之適性評估與建議。

5. 職業安全衛生管理單位或人員：

- A. 擔任執行職務遭受不法侵害預防及處置小組成員。
- B. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如辨識職場潛在危害及處理技巧等）。
- C. 負責強化工作場所的規劃策略。
- D. 負責規畫必要之保護措施。

6. 學校工作場所校內工作者：

- A. 配合本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。
- B. 配合接受相關執行職務遭受不法侵害預防相關教育訓練。
- C. 遇執行職務遭受不法侵害時，勇於通報或申訴。

五、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

1. 當可能或已經出現執行職務遭受不法侵害時，即應啟動本計畫。
2. 危害辨識及評估：針對工作性質，辨識高風險族群之工作者及特質，並進行風險評估及降低風險之控制措施，辨識及評估危害之步驟如附圖1；危害辨識及風險評估表如附件一。
 - (1) 風險評估實施者：由職業安全衛生管理人員會同各處室主管或教職員工代表組成工作小組執行，評估完畢後送職業安全衛生委員會審核。
 - (2) 評估方式：
 - a. 問卷調查或訪談，評估時應考量各部門(單位)之工作特性、環境、人員組成及作業活動等，如風險最大之業務或地點、可能遭受危害之工作流程或人員等。
 - b. 整理過去組織內曾發生之不法侵害事件，針對其來源、類型、傷害嚴重程度、事件中申訴人和被申訴人(行為人)的特質、行為人動機、發生頻率及地點等，進行分析。
3. 適當配置作業場所：將學校內透過作業場所適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之危害。為預防職場不法侵害之發生，針對校內之作業場所配置，可透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」等面向強化相關措施每年檢點乙次，相關作法如下，相關檢討與改善如附件二。
 - (1) 物理環境：場所的物理外觀是潛在不法侵害的消滅或啟動的關鍵因子。宜特別留意教職員工、訪客所處環境及暴露情況，並採取適當解決措施，以降低或消除任何負面影響。
 - (2) 工作場所設計：工作場所設計應結合安全環境；不當之設計可能會成為觸發不法侵害行為或導致該行為升級的因素。
 - (3) 行政管制措施：行政與工作實務控制會影響教職員工執行職務外，其改善有助於預防不法侵害事件的發生。
4. 依工作適性適當調整人力：為預防職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，可透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，相關作法如下，相關檢點與改善如附件三。
 - (1) 適性配工：
 - a. 學校人力配置不足或資格不符：針對高風險或高負荷、夜間工作之安排，除應參照醫師之適性配工建議外，宜考量人力或性別之適任性等，如服務性質之工作，宜考量有攻擊傾向或有精神障礙者；夜間或獨自作業，宜考量潛在危害，如性暴力或搶劫傷害等；必要時應聘僱保全人員或提供教職員工自我防衛工具（如口哨、警棍等）、宿舍或交通服務等保護措施。

- b. 有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。
- c. 當教職員工在不同作業場所移動，應明確規定其移動流程，並定時保持聯繫，必要時配置保全人員。
- d. 若教職員工舉報因私人關係遭受不法侵害威脅者，學校進行人力配置時，應儘可能採取協同作業而非單人作業，以保護教職員工職場安全。

(2) 工作設計：工作設計亦為減少職場不法侵害極為有效且經濟的方法之一。

- a. 工作性質為需與公眾接觸之服務，應簡化工作流程，減少教職員工與公眾於互動過程之衝突。
- b. 允許適度的教職員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。
- c. 提供教職員工社交活動或推動教職員工協助方案，並鼓勵教職員工參與。
- d. 針對教職員工需求提供相關之福利措施，如單親家庭或家暴關懷協助等，有助於調和教職員工之職業及家庭責任，有效預防職場不法侵害。

5. 建構行為規範

學校首應致力於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，可公告預防職場不法侵害之書面聲明(如附件四)，藉以宣示學校對於職場不法侵害「零容忍」之決心，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為(如附件五)。

- (1) 組織層次：學校應明確揭發消除職場不法侵害之方針，其內容包括下列事項：
- a. 校長承諾、決策、明定主管與員工遵守之事項及責任，如禁止於職場言語攻擊、人身攻擊、飲酒及使用非法藥物、參與教育訓練及設置諮商平台等，且須保證申訴或通報者免於報復之公正申訴體制，對於組織內不適任之主管或同仁，宜介入處理。
 - b. 明定施以職場不法侵害行為人(含主管及教職員工)之懲處方式，並得於勞動契約或工作規則中明確規範之。
- (2) 個人層次：應視個別員工之狀況加以建構，並設計不同之教育訓練課程，及定期評核各級主管是否具良好之管理職能，合理行使管理權限。
- a. 校長：應改善組織文化並採取相關措施，且應以身作則，負執行此政策之責任，發揮典範領導力。
 - b. 主管階層：應合理行使管理與懲處權，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待員工，參與反職場不法侵害之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有潛在職場不法侵害之行為。可不定期召開會議，進行資訊交流與溝通，若同仁違反管理規章，應立即處置。
 - c. 教職員工個人：每位教職員工須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀

之差異，相互接受、相互尊重。為達相互理解，應適當溝通，針對弱勢同仁或受害者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。

6. 辦理危害預防及溝通技巧訓練

對於每位員工，包含主管及雇主皆應接受職場不法侵害預防之教育訓練，可依職業安全衛生教育訓練規則之規定，將之納入學校新進或在職教職員工訓練之一環，且訓練內容宜依不同對象設計，且適時更新。

(1) 教育訓練內容：

- a. 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
- b. 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
- c. 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
- d. 授與人際關係、溝通技巧及衝突管理技能，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
- e. 訓練執行特殊任務之能力。
- f. 提供決斷力訓練或交付權限。
- g. 提供面對騷擾行為及惡質客訴所採取的評估與辨識，及應對技巧。
- h. 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育教職員工於執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

(2) 訓練原則：

- a. 學校內部可訓練一批成熟且資深員工，令其擔任職場不法侵害預防之核心工作團體，以承擔較複雜互動責任及處理緊急應變事件。
- b. 擬定指引、守則或手冊，並將之公告，必要時進行解說，或利用學校單位相關會議或教育訓練，達到訊息傳遞並促進溝通，以利於特定情境中預防或因應職場不法侵害。

7. 建立事件處理程序

學校應建立疑似職場不法侵害事件通報機制，並讓所有教職員工清楚通報事件之程序及方法，以確保校內發生的不法侵害事件得到控制；另亦應建立緊急應變程序或預防小組，以負責執行控制不法侵害的策略。小組成員必須熟悉事件發生時，校內的應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。

- (1) 申訴或通報：要求教職員工向雇主或監督與管理者通報任何疑似不法侵害行為，並鼓勵教職員工針對可能存有不法侵害風險之工作條件或情境及早通報。若教職員工主動向學校反映其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工

作場所」，保護令核發後，學校應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。

a. 通報內容：宜含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、被申訴人（行為人）及申訴人關係等，疑似職場不法侵害事件通報表如附件六。

b. 專責人員處理：對於疑似職場不法侵害之申訴或通報，由人事室負責處理，如被申訴人是校長或主管應審慎處理之。

(2) 通報處理：申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被申訴人、申訴人、其他通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復，疑似職場不法侵害事件處理之流程如圖2。另其他主管機關或目的事業主管機關有訂定相關通報程序者，應依其規定辦理。

學校或人事室接獲申訴或通報後，應視案件之型態與嚴重性，指派適當人員調處或調查（若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序），並對事件作出回應，若校長為不法侵害之涉案人，應由客觀、中立之第三方擔任調處或調查人員。調查過程，倘申訴人與被申訴人為同一部門（單位）且職務為上下級關係，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職務或單位。

a. 內部事件：若為組織內部疑似不法侵害事件，應落實保密，通報窗口為人事室，並宜於3天內成立處理小組進行調處或調查；調查小組之成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席；調查過程宜有教職員工代表參與。調查時應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密，調查期限應於2個月內完成；必要時得延長1個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。

b. 外部事件：疑似第三方之不法侵害，應啟動警察保全等維安機制之時效，宜與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件；必要時，提供建築物之空間佈置，以利警方調查或提供即時醫療處置。若屬早期警覺階段(尚未發生實質不法侵害事件)時，可優先通報警衛或保全人員處理，適時警戒避免實質事件發生。

(3) 事後處置：當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，應根據教職員工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。可參考附件七及附件八所列資源，尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。

a. 對於申訴人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施；雇主可安排諮商、

同儕輔導、復健或休假，或彈性調整職務內容與工作時間等，給予支持和協助。

- b. 受事件影響之教職員工可經由醫護或其他適當人員作後續追蹤，作適性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫。亦可轉介預防及重建中心，由其提供免費心理諮商服務。
- c. 重大不法侵害個案，學校宜對內確切承諾，並協助教職員工提起損害賠償等訴訟之法律作為。另對於評估確因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業及退避至安全場所之教職員工，不得有對其不利之處分。
- d. 若被申訴人為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓申訴人了解處理情形。若被申訴人與申訴人關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。
- e. 保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

六、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

七、本計畫經職業安全衛生管理單位審議，送請行政會議通過後，經校長核定後公布實施，修正時亦同。

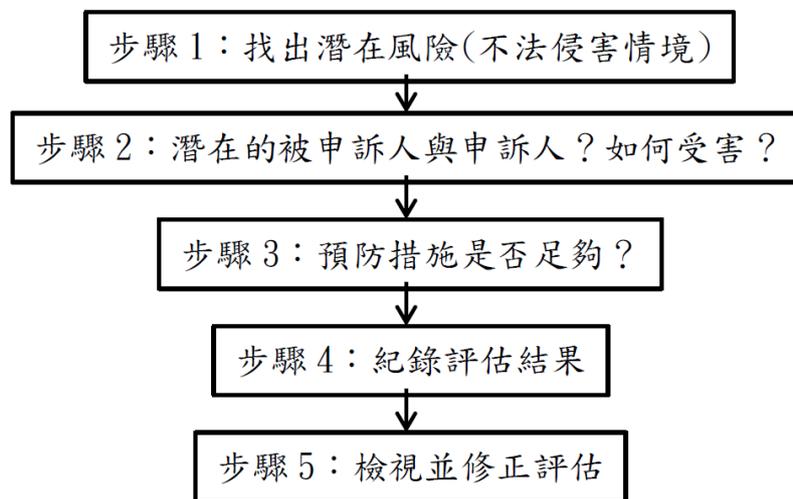


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

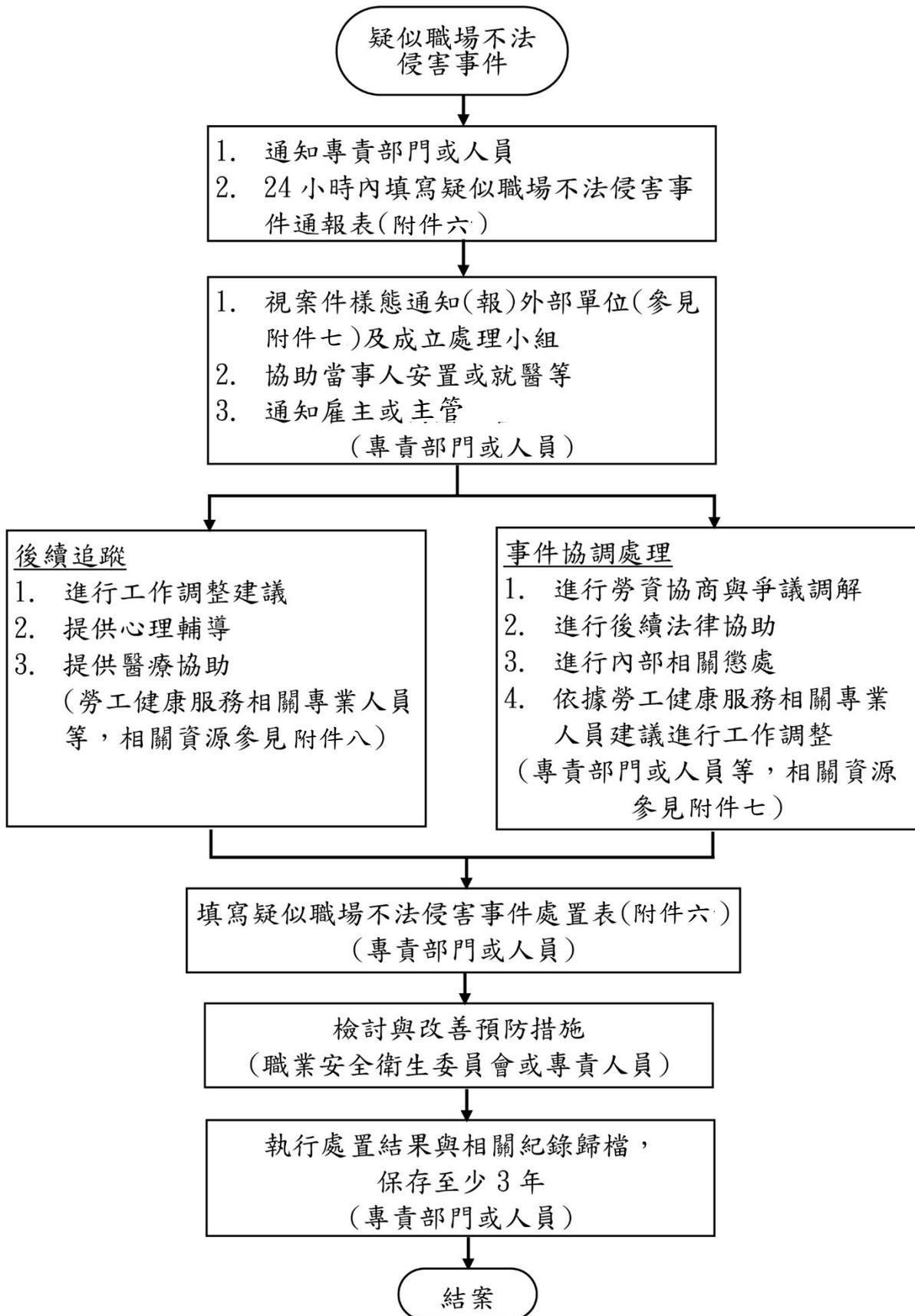


圖 2 疑似職場不法侵害事件處理之流程圖

新竹市私立光復高級中學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員／評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員／審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險 (可能造成不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險 類型(執行職務遭 受不法侵害/職場 霸凌/性騷擾/就業 歧視) ^{註2}	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控制/ 個人防護)	應增加或修 正相關措施
外部不法侵害								
是否有校外之人員(承包商、學生家長、服務對象或親友等)因其行為無法預知,可能成為該區教職員工之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作是否涉及現金交易、運送	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

教職員工之工作是否會與精神疾病者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
新進教職員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
離開工作場所後，是否會遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部不法侵害								
校內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

校內是否有情緒不穩定或精神疾患病史之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

表一 簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

※風險評估方式說明:

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
2. 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2) 造成上肢異常及輕度永久性失能；(3) 遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。

3. 嚴重傷害，如：(1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

(一) 可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二) 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

(三) 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為 3×3 風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

新竹市私立光復高級中學職場不法侵害預防之

作業場所環境檢點紀錄表

「物理環境」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____

檢點日期：_____

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
照明			保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫度			在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

檢點人員：_____

單位主管：_____

職業安全衛生人員：_____

人事/總務或其他相關部門人員：_____

教職員工健康服務人員：_____

**新竹市私立光復高級中學職場不法侵害預防之
作業場所環境檢點紀錄表**

「工作場所設計」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____

檢點日期：_____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道或員工停車場等區域)			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 盡量減少對外通道分歧。 ◇ 設密碼鎖或門禁系統。 ◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ◇ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。
工作空間			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ◇ 工作空間內宜有兩個出口。 ◇ 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。 ◇ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ◇ 校安人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。 ◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務對象或訪客等候空間			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感，焦慮感。
室內外及停車場			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 安裝明亮的照明設備。
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試。 ◇ 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，應提供給顯著風險區工作的教職員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特

性修正與增列。

檢點人員：_____

單位主管：_____

職業安全衛生人員：_____

人事/總務或其他相關部門人員：_____

教職員工健康服務人員：_____

**新竹市私立光復高級中學職場不法侵害預防之
作業場所環境檢點紀錄表**

「行政管制措施」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____

檢點日期：_____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
門禁管制			接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制			區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。
工作區域管制			配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點
進出管制			未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

檢點人員：_____

單位主管：_____

職業安全衛生人員：_____

人事/總務或其他相關部門人員：_____

教職員工健康服務人員：_____

附件三

新竹市私立光復高級中學職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「適性配工」方面

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作 業人數	應增加或改善 相關措施	建議可採行之措施
單獨作業或夜間工作				◇ 強化人員緊急應變能力 ◇ 提供教職員工自我防衛工具
需在不同作業場所移動				◇ 與他人協同作業 ◇ 明確規定移動流程
教職員工舉報有遭受不法侵害威脅恐 嚇者				◇ 與他人協同作業

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

檢點人員：_____

單位主管：_____

職業安全衛生人員：_____

人事/總務或其他相關部門人員：_____

教職員工健康服務人員：_____

新竹市私立光復高級中學職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「工作設計」方面

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	應增加或 改善相關措施	建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 簡化流程，減少教職員工生於互動過程之衝突。 ◇ 提供因應過度要求或惡質客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 排班應取得教職員工同意並保有規律性 ◇ 避免工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 允許適度的教職員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ◇ 於職場提供教職員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵教職員工參與。 ◇ 針對教職員工需求提供相關之福利措施，如單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

檢點人員：_____

單位主管：_____

職業安全衛生人員：_____

人事/總務或其他相關部門人員：_____

教職員工健康服務人員：_____

新竹市私立光復高級中學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有教職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，亦絕不容忍本校教職員同仁間或學生、家長及陌生人對本校教職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(參閱附件五)：

- (一) 執行職務遭受不法侵害。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾。
- (四) 就業歧視。

三、教職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) 向學校提出申訴。

四、本校所有教職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，皆得通知本校人事室，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教職員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校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，但如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：03-5753598 申訴專用電子信箱：kfsh3598@kfsh.hc.edu.tw

學校負責人： _____ 簽署日期： _____

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- 一、執行職務遭受不法侵害：包括教職員工於工作場所中，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，使受害教職員工感到受挫、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教職員工、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教職員工咆哮、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. 主管給特定教職員工過重的工作，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：指教職員工於執行職務時，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；或雇主對教職員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，使教職員工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以教職員工「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（請參閱就業服務法）。

新竹市私立光復高級中學疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	● 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	● 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 執行職務遭受不法侵害 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 職場性騷擾 ^註 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 ^註 <input type="checkbox"/> 其他：_____	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <input type="checkbox"/> 其他 2. 傷害程度：_____
	目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

新竹市私立光復高級中學疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調處或調查人員： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如部門主管、人事等）	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調處否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他
向申訴人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期） 未來改善措施：_____	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 審核日期/時間：_____

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110 視訊報案」APP，「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP  iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練,並提供專家入場輔導服務,協助企業建立員工協助措施,增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡,補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施,支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題,提供一般輔導、自殺評估,有需要時,亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務 全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/qnE950 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線,主動關懷員工,提供促進心理健康衛教資料,辦理暴力危害預防(如:設置申訴管道、訂定執行職務遭受不法侵害防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際 生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線:1995
財團法人張老 師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線:1980
財團法人職業 災害預防及重 建中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話:0800-068-580

新竹市私立光復高級中學職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：_____

檢核/評估日期：_____

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織 ● 個人因素 ● 工作環境 ● 工作流程 		
適當配置作業場所	<ul style="list-style-type: none"> ● 物理環境 ● 工作場所設計 		
依工作適性適當調整人力	<ul style="list-style-type: none"> ● 適性配工 ● 工作設計 		
建構行為規範	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織政策規範 ● 個人行為規範 		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練場次 ● 教育訓練內容 ● 情境模擬、演練 ● 製作手冊或指引並公告 		
建立事件處理程序	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立申訴或通報機制 ● 通報處置 ● 每位同仁清楚通報流程 ● 相關資源連結 ● 紀錄 		
執行成效之評估及改善	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期審視評估成效 ● 相關資料統計分析 ● 事件處理分析 ● 報告成果 ● 紀錄 		
其他事項			

註：本表各檢核重點，得自行依單位特性需求修正與增列。

評估人員：_____

單位主管：_____