

國立溪湖高級中學執行職務遭受不法侵害預防計畫

110年09月15日行政會議通過

111年04月20日行政會議修正通過

111年09月14日職業安全衛生委員會議修正通過

112年2月13日職業安全衛生委員會議修正通過

112年11月22日擴大行政會議修正通過

一、依據

- (一) 依「職業安全衛生法」第6條第2項、「職業安全衛生法施行細則」第11條及「職業安全衛生設施規則」第324-3條之規定辦理。
- (二) 勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」。

二、目的

本校為預防教職員工及工作者於執行職務時遭受不法侵害，與工作相關的環境中(包含通勤)遭受虐待、威脅或攻擊等不法侵害，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，訂定本計畫以營造溫馨和諧、安全健康的職場環境，促進教職員工身心健康。

三、定義：

- (一) 當評估可能或已經出現下列類型之職場不法侵害，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：

1. 肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
2. 心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
3. 語言不法侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
4. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為、跟蹤騷擾法所定義之行為樣態等)。

- (二) 職場不法侵害來源：

1. 內部不法侵害：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
2. 外部不法侵害：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。
3. 網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。

- (三) 職場霸凌與職場不法侵害：

1. 職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與受害者處於上對下的關係。
2. 職場不法侵害：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。

四、適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

五、職責分工

(一) 校長

1. 監督計畫依規定執行。
2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。

(二) 人事室

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
2. 辦理相關教育訓練。
3. 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。

4. 受理遭受不法侵害之通報。

(三) 實習處(職業安全衛生管理單位)

1. 預防計畫之規劃、推動與執行。
2. 強化工作場所保護措施之規劃。
3. 可能之不法侵害辨識及評估。

(四) 總務處、學務處

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
2. 協助辦理相關教育訓練。

(五) 勞工健康服務人員

1. 協助職場不法侵害預防及處置。
2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

(六) 工作場所負責人

1. 公告校內禁止工作場所職場不法侵害之聲明。
2. 負責填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。
3. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
4. 負責執行強化工作場所的規劃。
5. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

(七) 法務人員(法律顧問)

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
2. 協助提供相關法律諮詢服務。

(八) 工作者

1. 負責填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 配合預防職場不法侵害防治計畫執行與參與。

六、計畫執行流程

(一) 建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所張貼公告「禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」(附表 1)，以作為內部人員遵循之依據，並由校長簽署後公告，以建立安全、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，藉以宣示本校對於職場不法侵害「零容忍」之決心。

(二) 辨識及評估危害：就個人風險因子進行評估時，應避免制式化或標籤化，否則易有歧視之嫌，爰應充分溝通後執行為原則。另外加強「個別應對能力」與強化「組織管理」應並重，除了有效且成本較低之外，並使職場保有積極態度與行為，有助於減少不法侵害之發生。

1. 辨識高風險族群：針對學校內老師、勞工健康服務人員、職業安全衛生管理人員及其它第一線服務人員等。
2. 辨識具高風險族群特質：針對學校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務或職場正義感較低之工作場所。
3. 評估危害：

採用潛在職場不法侵害風險評估表格(附表 2)進行風險評估：

- (1)高風險族群工作者列出工作場所可能發生之潛在風險及該工作項目之作業流程。(經高風險族群工作者同意後才填寫)

(2)列舉可能出現的不法侵害類型、發生場景及可能後果。(經高風險族群工作者同意後才填寫)

(3)評估發生頻率與嚴重度。(經高風險族群工作者同意後才填寫)

(4)單位主管依工作者填寫項目，識別正在使用的現有不法侵害控制措施。(單位主管填寫)

(5)單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。(單位主管填寫)

(三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

1. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：

(1)人際關係及溝通技巧。

(2)認識組織內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。

(3)工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。

(4)對有暴力傾向人士之識別方法。

(5)保護個人及同事的暴力預防措施及程序。

(6)與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。

(7)認識校內申訴及通報機制。

2. 為單位主管增加辦理下列教育訓練：

(1)心理諮商及情緒管理課程。

(2)職場(校內)暴力及職場霸凌案例分析。

(3)鼓勵教職員工通報職場暴力事件之方法。

(4)對暴力事件調查與訪談技巧。

(5)向受害者表達關心、支援與輔導方法。

(6)識別校內潛在危害及處理之技巧。

(7)了解職場暴力行為相關法律知識。

3. 於實施教育訓練前後，請上課人員填寫不法侵害危害及風險評估之調查問卷(附表3)，以便於發現員工對職場不法侵害相關事項之認知程度，提供未來計畫執行成效之評估分析。

(四) 適當配置作業場所：將組織內常發生的不法侵害類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(附表4、附表4-1~4-4)。惟應特別強化勞工性騷擾防制法、家庭暴力防治法所規定向法院申請保護令，命相對人遠離其「工作場所」時，適切調配作業場所及維安升級的相關因應及保護措施。

(五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保全人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。

2. 需要單獨進行作業活動。

3. 在傍晚及夜間之工作。

4. 需要處理金錢交易工作。

5. 執行保護性業務工作。

6. 執行教職員工人事調動告知作業時。

7. 執行教職員工人事終止聘雇告知作業時。

(六) 建立事件處理程序：

1. 建立職場不法侵害處置執行流程(附表5)。

2. 制定職場不法侵害事件通報/申訴單(附表6)並設立通報單位(人事室)。
3. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
4. 建立職場不法侵害處理小組，由學校校長召集人事室、學務處人員、職業安全衛生管理人員、勞工健康服務人員、法務人員及勞工代表組成，負責執行控制不法侵害的策略及處理職場不法侵害案件並填具工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表(附表7)。本校成員必須熟悉組織內部對不法侵害事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。
5. **被申訴人為校長者之審查機制如下：**
 - (1) 若學校校長涉及不法侵害事件，則職場不法侵害處理小組成員，交由公正第三方擔任，其小組成員名單經雙方(申訴人與被申訴人)書面同意後，始得成立職場不法侵害處理小組執行追蹤、調解。
 - (2) **倘學校職場不法侵害處理小組未依規定組成或運作，或當事人對該小組之處理結果仍有不服者，得向具管轄權之上級主管機關提出申訴。**
6. 通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。
7. 雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康輔導及協助：

(1) 對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。

(2) 受害者或目睹不法侵害事件之勞工，可能出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，可安排諮商、同儕輔導、休假或彈性調整職務內容與工作時間等方式，給予支持和協助。

(3) 受害勞工可經由勞工健康服務人員做後續追蹤，做適性評估。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，亦可尋求如主管機關推動之員工協助方案或職安署委託設置之各區職業傷病防治中心及其網絡或勞工健康服務中心資源提供協助(如附表10)。

(七) 職場不法侵害之管理

潛在職場不法侵害風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存，並依個資保護法。針對通報資料中，不同類型的職場不法侵害處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場不法侵害因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場不法侵害防治的參考。

加強「個別應對能力」與強化「組織管理」應並重，除了有效且成本較低之外，並使職場保有積極態度與行為，有助於減少不法侵害之發生。當職場不法侵害事件發生時，學校應確保內部具有公平、公正及保護隱私之通報機制，對於內部事件調查時應有勞工代表參與，依事件性質與嚴重性，必要時，請警方介入。調查過程應保密、享有獨立公正調查之機會。避免受害人或利害關係人受到不利處遇。

對於外部事件，應注意通知啟動警察保全等維安機制之時效(如保護令生效、面臨緊急危難時)，宜與本地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件。

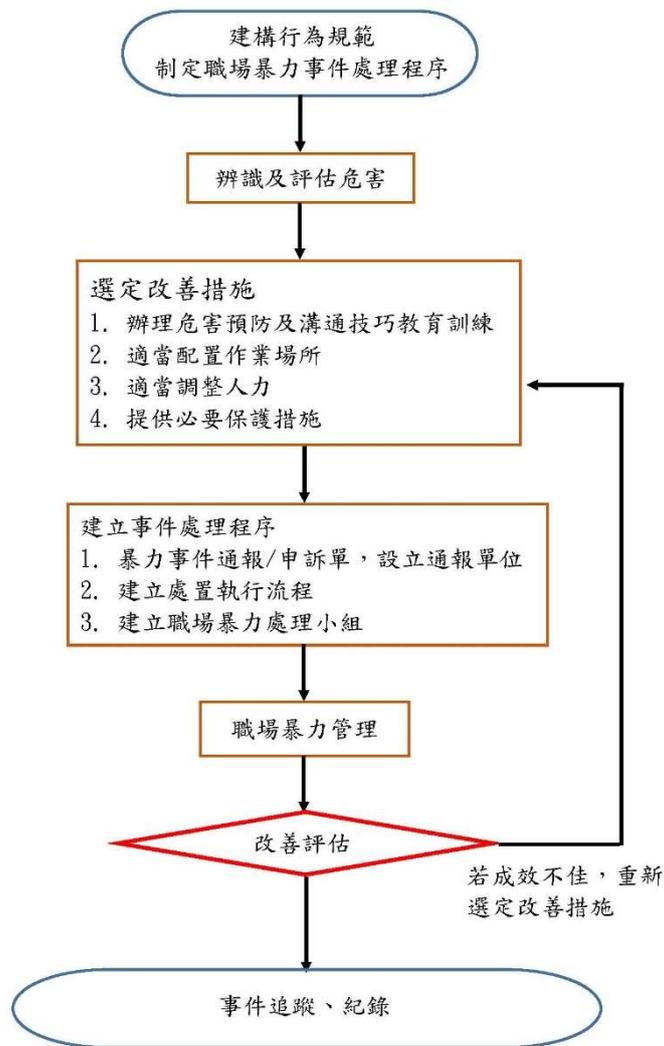


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

七、執行成效之評估及改善

(一) 校長應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。不法侵害事件發生後，組織應對環境及職務進行審查及檢討(附表 8)，以找出改善之空間，並根據勞工不同之傷害程度供保護安置與協助，並對受害者提供身心健康之協助。可參考附表 9 與附表 10 所列資源，尋求所提供之身心健康諮詢、輔導或權益保護之協助。

(二) 職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

七之一、獎懲

經職場不法侵害處理小組調查結果屬實，將依據本校職員獎懲要點及教師成績考核辦法之相關規定，移請人事單位辦理懲處。對遵守本計畫，而避免發生職場不法事件，具有具體事蹟者，依規定予以獎勵。

八、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

九、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

十、本計畫經本校行政會議通過後實施，修正時亦同。