

# 北市私立靜心高級中學學校 執行職務遭受不法侵害預防計畫

111 年 1 月 21 日行政會議通過

## 一、目的

本校為預防員工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，依照職業安全衛生法第 6 條第 2 項及跟蹤騷擾防治第 3 條規定，制定「臺北市私立靜心高級中學學校執行職務遭受不法侵害預防計畫」（以下簡稱本計畫），以預防因執行職務而遭遇內部及外部職場暴力危害，創造和諧的職場環境。

## 二、定義

當職場評估可能或已經出現下列 4 種類型之職場暴力，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：

### （一） 職場暴力類型

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、針對特定人反覆或持續違反其意願，使人心生畏懼，進行尾隨、通訊騷擾、不當追求等。)

### （二）適用對象：本校全體教職員工

### （三）職場暴力來源

1. 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部暴力：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、學生家長及來賓。

### （四） 職場霸凌(workplace bullying)與職場暴力

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. 職場暴力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，或來自顧客、客戶、照顧對象以及陌生人。

## 三、職責

### （一）校長

1. 向本校所有工作者及向社會大眾公開宣示本校禁止工作場所職場暴力之書面聲明(附件一)並張貼至公佈欄。

2. 負責監督本計畫是否依規定執行。

#### (二) 總務處

1. 擬訂及推動本計畫。
2. 接獲執行職務遭受不法侵害事件申訴或通報時，依本計畫流程進行處理並紀錄。
3. 協助執行職務遭受不法侵害受害者之身心健康保護措施之適任性評估及建議。
4. 執行成效之評估及改善。

#### (三) 單位部門主管

1. 負責填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件二)。
2. 應自我示範，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待勞工(自我審視有無不適當言行，檢核表如附件三)
3. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
4. 負責執行強化工作場所的規劃。
5. 負責提供所屬工作者必要保護措施

#### (四) 人事室

1. 擔任教師申訴評議委員會、職員申訴處理委員會、性別平等教育委員會成員。
2. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師(如了解職場暴力行為相關法律知識等)。
3. 辨識與評估高風險族群。
4. 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。
5. 協助風險評估等事宜，並將評估結果進行後續處理，或據以提出建議改善措施。
6. 作業場所環境檢點、改善與工作設計。

#### (五) 校內工作者

1. 配合所屬單位進行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估作業。
2. 配合接受職場不法侵害的相關預防措施之教育訓練。
3. 配合職場不法侵害預防計畫執行與參與。
4. 得於主管機關或外部協助機構評估風險後，將資料提交調查專案小組辦理後續事宜。
5. 必要時出席調查專案小組，共同研擬改善防治措施與方法。

#### (六) 臨場健康服務醫師及護理人員

1. 必要時邀請臨場健康服務醫師(含職業醫學專科醫師)或護理人員等協助計畫之執行與評估建議。
2. 協助辦理或提供相關教育訓練課程。
3. 給予受害者相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議，必要時協助心理師進行諮商與輔導。

## 四、執行流程

### (一) 建構行為規範

由校長向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明(附件一)並張貼至公佈欄。

### (二) 辨識及評估危害

1. 利用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件二)進行評估，執行工作環境或作業危害之辨識、評估及控制並進行改善控制。
2. 每三年進行一次績效評估，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，並檢討其適用性及有效性。

### (三) 適當配置作業場所

對於已存在之風險項目應依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，進行危害控管。並利用「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附件四)設計之物理環境與工作場所兩個面向進行檢點與改善。

### (四) 依工作適性適當調整人力

為預防職場不法侵害之發生，可透過「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」(附件五)設計之「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點。

### (五) 辦理危害預防及溝通技巧訓練

1. 為工作者辦理下列教育訓練
  - (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) 認識公司內申訴及通報機制。
2. 為單位主管辦理下列教育訓練
  - (1) 心理諮商及情緒管理課程。
  - (2) 職場暴力及職場霸凌案例分析。
  - (3) 鼓勵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) 識別職場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。

### (六) 事件處理流程

1. 通報處理：鼓勵教職員工主動申報所有受到攻擊或威嚇之事件，並協助追蹤。

2. 教職員工若遭遇職場不法侵害時，可依申訴管道處理。而申訴委員會受理申訴後，將指定專責處理人員協調處理。專責處理人員應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月(可依實際情況修改)。
3. 內部事件：若為組織內部不法侵害事件，依事件性質與嚴重性，必要時請求警衛或保全人員、警方介入。
4. 外部事件：需與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件。
5. 專責處理人員接獲通報後，須依據「執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程(附件六)之進行處理。並將通報處理情形依「職場不法侵害通報及處置表」(附件七)之內容格式做成紀錄。
6. 職場不法侵害事件發生後，各單位與職業安全衛生管理單位及人事管理單位，應針對環境及職務再設計進行檢討，並記錄於「職場不法侵害預防措施查核及評估表」(附件八)以利爾後評估及宣導教育。

#### (七) 成效評估及改善

1. 經前述之處理方式辦理時，若發現相關採行措施有未盡之宜時，應及時調整實施方法。
2. 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。
3. 職業安全衛生管理單位應定期檢討，分析評估不同類型職場暴力並提出改善措施及修訂建議。

### 五、實施及修改

本計畫由環境與職業安全衛生委員會通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

職安人員：

事務組長徐良璧

校長：

台北市私立靜心高級中學校長唐尚智