

南投縣鹿谷鄉初鄉國民小學執行職務遭受不法侵害預防計畫

中華民國114年6月25日修訂

一、目的

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條之3規定辦理，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，特訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，確保校園工作者之工作安全及身心健康。

二、範圍

(一) 定義：因執行職務於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾、跟蹤騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

(二) 職場不法侵害來源：

1. 內部：發生在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：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、承攬商、送貨員...等。

(三) 適用對象：本校工作者。

三、辦理單位及權責說明：

(一) 校長：

1. 宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明（附件一）以建構行為規範。

(二) 各管理相關單位主管(含計畫主持人)：

1. 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工作者。
2. 配合參與職場不法侵害相關之教育訓練，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（附件二）。
3. 填寫危害辨識風險評估表（附件三）。
4. 協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害事件。
5. 提供所屬工作者獲得適當之保護措施。
6. 配合本計畫實施，預防上述職場不法侵害情事之發生，維持友善工作環境。

(三) 環境保護暨安全衛生中心（以下簡稱為環安衛中心）：

1. 公告校內禁止工作場所職場不法侵害書面聲明。
2. 擬訂、規劃、督導及推動本計畫、協助進行危害辨識及風險評估，並依評估結果提供改善及管理措施。
3. 受理教職員工遭受職場不法侵害之窗口。

4. 協助職場不法侵害受害人之傷病處理及健康照護。
5. 規劃辦理職場不法侵害預防教育訓練。

(四) 人事室：

1. 協助辦理職場不法侵害事件處理。
2. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要之保護措施。
3. 於不法侵害發生時，必要時提供校內人士懲戒相關規定說明。
4. 提供員工協助方案（EAP）。

(五) 駐衛警察隊：

協助現場立即安全維護，提供必要之保護措施，視當事人需要協助報案。

(六) 諮商輔導與職涯發展組：

1. 協助推薦相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理等）。
2. 必要時協助提供校外相關資源。

(七) 校內之工作者：

1. 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、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。
2. 配合本計畫實施，維持友善的工作環境。

四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程：

(一) 建構行為規範：

1. 禁止工作場所職場不法侵害聲明（附件一）於校內網頁公告周知。

(二) 危害辨識及評估流程：

評估危害：各單位應至少每兩年一次或重大不法侵害事件發生後採用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附件三）進行風險評估。

1. 單位主管派員評估職場不法侵害發生的風險類型、可能性、嚴重性及風險等級。
2. 單位主管依評估結果填寫現有控制措施，及應增加或修正的相關措施。
3. 環安衛中心針對校內中高風險作業之場所，協助該單位填寫「職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表」（附件四）。

(三) 建立事件之處理流程：

1. 依「職場不法侵害事件通報程序及事件處理流程」（附件五）辦理。
2. 工作者於遭遇或疑似遭受職場不法侵害行為時，自行填寫「執行職務遭受不法侵害通報表」（附件六），舉證相關人、事、物證，宜含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程等。

3. 若為性騷擾案件轉由校內流程辦理。
4. 由環安衛中心受理通報表，立案專簽會辦人事室及秘書室，依案件性質辦理後續流程。
5. 若申訴人及被申訴人同意調解，則成立調解小組。經調解會議協調，申訴人及被申訴人同意調解處理結果調解案成立，申訴人需完成填寫執行職務遭受不法侵害申訴案撤回申請書（附件七），予以結案不進入調查程序。申訴經撤回者，同一事件範圍內，不得再重新提起申訴。若有任何一方不接受調解則進入調查程序。
6. 調查人員可由校外專家、學者擔任。調查小組於調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄內容，提供校方調查報告備查。調查完畢後啟動申訴專案會議。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。
7. 若申訴案一方為校長：得由申訴人逕向具指揮監督之上級主管機關提出申訴。
8. 迴避原則：若調查小組成員有下列各款情形之一者，應自行迴避：(1)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。(2)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。(3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。(4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。
9. 召開申訴專案會議審議通報案件是否成立為執行職務遭受不法侵害案。會議成員由秘書室主任秘書、人事室主任、環境保護暨安全衛生中心主任、職安衛人員、相關單位主管及調查小組組成，同時為本校安全及衛生防護小組委員，調查小組至少派一名成員參與，必要時得邀請相關人員列席說明。
10. 環安衛中心依申訴專案會議經澄清證實後，填寫「職場不法侵害事件處置表-處置結果」（附件八），依案件性質交由權責單位議處。
11. 環安衛中心後續關懷追蹤，提供醫療協助、心理諮商資源等及工作調整建議。

(四) 宣導危害預防及教育訓練：

1. 如新進人員及在職人員教育訓練介紹職場工作環境特色、管理政策及通報管道。
2. 認識不同類型職場不法侵害，增進辨識潛在不法侵害情境之技巧。
3. 提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
4. 人際關係、溝通技巧、情緒管理及預防緩解潛在職場不法侵害情境等課程。

五、成效評值與檢討

環安衛中心每年依現況統計及填寫「職場不法侵害查核及評估表」（附件九），並提報本校環境保護暨安全衛生委員會，討論後續預防措施及未來處理改善方向。

六、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

七、本計畫經環境保護暨安全衛生委員會審議通過，陳校長核定後實施，修訂時亦同。

本校為保障所有校內工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身體或精神之傷害，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，亦不容忍本校內工作者間、家屬、承攬商及陌生人對本校工作者有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害之定義：本校工作者在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，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、職場不法侵害之行為樣態（附件二）：

（一）職場暴力。

（二）職場霸凌。

（三）性騷擾（依性別工作平等法規定）。

（四）就業歧視（依就業服務法）。

（五）跟蹤騷擾（依跟蹤騷擾防制法規定）。

三、校內工作者遇到職場不法侵害怎麼辦：

（一）向單位同仁尋求建議與支持。

（二）與加害者理性溝通，表達自身感受。

（三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。

（四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。

（五）向校內提出申訴。

四、本校所有工作者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，都應立即通知本校申訴單位，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。

五、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：049-2752513#13

申訴網址：<https://ches.ntct.edu.tw/>

校長：張東盟
114.08.01



潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- 一、職場暴力：包括工作者於勞動場所中，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：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，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，使受害工作者感到受挫、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：
 - (一) 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 - (二) 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定工作者、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。
 - (三) 主管在同仁面前對特定工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 - (四) 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。
 - (五) 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。
 - (六) 主管給特定工作者過重的工作，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。
 - (七) 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：指工作者於執行職務時，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；或雇主對工作者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，使工作者感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以工作者「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）。
- 五、具性或性別有關的意圖，針對特定對象，違反其意願，反覆、持續做出上述的行為之一，造成當事人心生畏怖、影響生活，包括：監視觀察、尾隨接近、歧視貶抑、通訊騷擾、不當追求、寄送物品、妨礙名譽、冒用個資等行為樣態。

執行職務遭受不法侵害通報表

通報內容				
通報日期時間		年 月 日 時 分		
通報人		與申訴人之關係	☐ 申訴人本人 ☐ 申訴人法定代理人 ☐ 申訴人委任代理人	
工作單位		聯絡電話		
類型		☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾		
發生日期時間		年 月 日 時 分		
發生地點				
申訴人	姓名或特徵		性別	
	☐ 外部人員 ☐ 內部人員(所屬部門/單位: _____)			
被申訴人	姓名或特徵		性別	
	☐ 外部人員 ☐ 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：				
是否造成傷害		☐ 無 ☐ 有 1. 傷害者: ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他: _____ 2. 傷害程度: _____ 目擊者: ☐ 無 ☐ 有, 姓名或特徵: _____		
是否有意願調解		☐ 是 ☐ 否		
通報人簽名				

南投縣鹿谷鄉初鄉國民小學

執行職務遭受不法侵害申訴案 撤回申請書

茲因本人 與被申訴人

因以下爭議事項提起「執行職務遭受不法侵害申訴案」：

☐職場暴力 ☐職場霸凌 ☐性騷擾 ☐就業歧視 ☐跟蹤騷擾，

現因 ☐ 雙方達成協議

☐ 其他因素： ，

本人申請撤回本申訴案。

申請人：

聯絡電話：

聯絡地址：

中 華 民 國 年 月 日

職場不法侵害事件處置表

處置結果

通報日期時間		年 月 日 時 分
調查時間		年 月 日
事發後雙方調解否： ☐ 是 ☐ 否		
不法侵害事件成案否： ☐ 是 ☐ 否		
處 置 結 果	申訴人	☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他：_____
	被申訴人	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他：_____
向申訴人說明事件處理結果： 日期： 年 月 日		
向被申訴人說明事件處理結果： 日期： 年 月 日		
未來改善措施：		

職場不法侵害查核及評估表

年

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	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程		
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計	評估單位數： 異常結果統計：	
依工作適性適當調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計	評估單位數： 從事高風險接觸人數：	
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範	政策規範公告網頁	
辦理危害預防及溝通技巧訓練	☐ 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	舉辦場次： 場、參與率： % (應參與： 人；實際參與： 人) 參與對象： 訓練內容：	
建立事件處理程序	☐ 建立申訴或通報機制 ☐ 通報處置 ☐ 相關資源連結 ☐ 紀錄	申訴通報機制公布於網頁 雙方接受調解： 件	
執行成效之評估及改善	☐ 定期審視評估成效 ☐ 相關資料統計分析 ☐ 事件處理分析 ☐ 紀錄	被申訴人懲處情形： 申訴人後續協助情形：	
其他事項	無		

職業衛生護理師：

日期： 年 月 日

環境保護暨安全衛生中心主管：_____日期： 年 月 日