

# 臺北市立第一女子高級中學執行職務遭受不法侵害預防計畫

115年6月29日行政會議審議通過

## 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」。

## 二、目的

本校為預防校內工作者於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以及處置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、福祉或與身心健康構成挑戰的事件，訂定本計畫。

## 三、定義

本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害），指校內工作者因執行職務，於勞動場所遭受校長、主管、同事、學生或其他第三方，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、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

## 四、職責分工

### (一)校長

1. 監督本計畫依規定執行。
2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。

### (二)人事室

1. 受理遭受職場不法侵害事件申訴，並提供相關資訊。
2. 負責轉知或辦理相關教育訓練。
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。

### (三)學校護理人員

協助因受職場暴力受傷之員工，提供相關健康指導及身心健康保護之建議，必要時得緊急送醫。

### (四)單位主管

1. 負責本措施之推動與執行。
2. 執行本措施之風險評估及控制與改善。
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. 負責提供所屬教職員工提供必要保護措施。
6. 協助調查或處理所屬教職員工受職場不法侵害之通報。

### (五)校內工作者：

1. 負責填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。
3. 配合與參與計畫執行。

## 五、計畫執行流程

### (一)建構行為規範：

公開宣示校內禁止職場不法侵害之書面聲明（附件一）。

### (二)辨識及評估危害：

1. 辨識高風險族群：針對校內保安服務人員、體力勞動者、學生、行政人員等。
2. 辨識具高風險族群特質：針對校內長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務、或職場正義感較低工作場所。
3. 評估危害：  
採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。(高風險族群工作者填寫)
- (2)列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。(高風險族群工作者填寫)
- (3)評估發生頻率與嚴重度。(高風險族群工作者填寫)
- (4)單位主管依工作者填寫項目，辨識現有控制措施。(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)認識學校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)保護個人及同單位之校內工作者的暴力預防措施及程序。
- (6)與家長及學生溝通、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)職場暴力及職場霸凌案例分析。
- (3)鼓勵校內工作者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。

(四)適當配置作業場所：

將學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(附件三)。

(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

校內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.執行校內工作者人事調動告知作業時。
- 7.執行校內工作者人事終止聘僱告知作業時。

(六)建立事件處理程序：

- 1.制定疑似職場不法侵害事件通報表(如附件四)並設立通報單位(人事室)。
- 2.宣導至所有工作者均清楚通報方法。
- 3.學校建立職場不法侵害事件處理流程(如附件五)。
- 4.成立職場不法侵害處理小組，由校長召集人事室、單位主管、護理人員及教職員工代表組成，負責執行控制不法侵害的策略及處理職場不法侵害事件。其成員必須熟悉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.處理職場霸凌案件需進行調查時，依據「臺北市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項」處理。

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。

(七)執行成效之評估及改善

1.學校應至少每三年或於重大職場不法侵害事件發生後進行職場不法侵害風險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。

2.學校應鼓勵工作者主動報告所有受到職場不法侵害事件，以協助追蹤。職場不法侵害事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。

3.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。

六、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

七、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

八、本計畫經行政會議通過後實施，修正時亦同。

## 臺北市立第一女子高級中學校預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有教職員工及其他工作者(以下統稱工作者)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工同仁間或學生、家長、民眾及陌生人對校內工作者有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動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：

- (一) 職場暴力。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾。
- (四) 就業歧視

三、校內工作者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) 向本校提出申訴。

四、所有校內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，都應立即通知本校人事室或撥打教職員工申訴專線，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、本校鼓勵所有工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本校內亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：28320484分機212

申訴專用傳真：23711883

申訴專用信箱設置於：人事室

申訴專用電子信箱：[51200u@gapps.fg.tp.edu.tw](mailto:51200u@gapps.fg.tp.edu.tw)