

# 彰化縣伸港鄉新港國民小學執行職務遭受不法侵害預防計畫

110年09月01日校務會議審議通過

## 一、目的

執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，職場暴力指的是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、福祉或與身心健康構成挑戰的事件。

依職業安全衛生法（以下簡稱職安法）第6條第2項規定，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。為防止職場暴力之發生，特制定本計畫並訂定相關規定與準則，供本校工作者遵循與參考。

## 二、範圍

1. 定義：當評估校內可能或已經出現下列4種類型之職場暴力時，即應啟動本計畫：
  - A. 肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。
  - B. 心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。
  - C. 語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。
  - D. 性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。
2. 適用對象：本校全體工作者。
3. 職場暴力來源：
  - A. 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。
  - B. 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承攬商、訪客、民眾及服務對象。

## 三、職責：

1. 校長：
  - A. 公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明(附件1)並公告。
  - B. 監督本計畫依規定執行。
2. 各級單位主管：
  - A. 擔任職場暴力預防及處置小組成員(由校長指定)。
  - B. 辨識與評估潛在風險族群，並提供改善建議。
  - C. 受害者心理諮商與健康輔導。
  - D. 負責執行本計畫並強化所屬工作場所職場暴力預防的規劃。
3. 負責提供所屬工作者必要之保護措施。校內之工作者：
  - A. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
  - B. 配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
  - C. 配合與參與計畫執行。

#### 四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程如圖 1 所示。

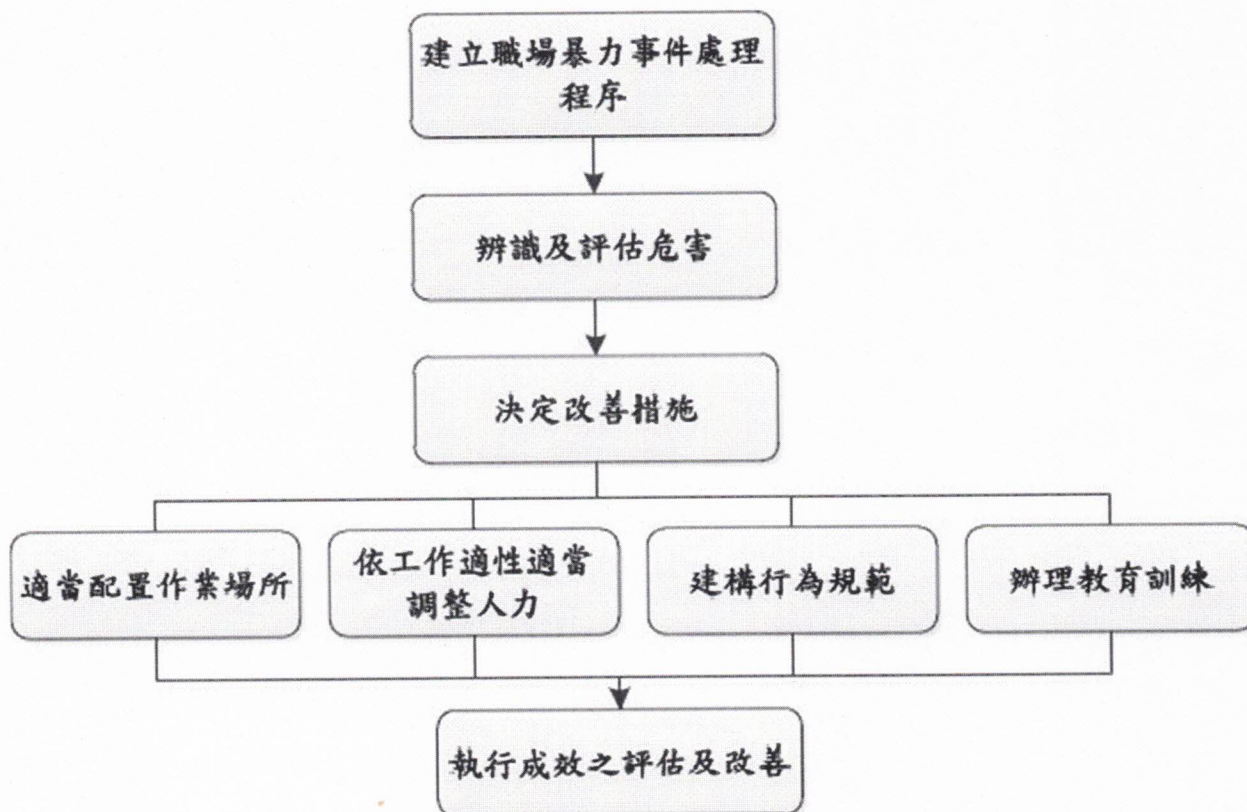


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

##### (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並公告（附件1），並與校內工作者共同將適當合宜之互動行為規範訂定至安全衛生工作守則。

##### (二)辨識及評估危害：

A. 辨識潛在風險族群：對象包括校內之教職員工生與其他受指揮監督從事勞動者。

B. 辨識具潛在風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務等。

##### C. 評估危害：

採用潛在職場暴力風險評估表格(附件2)進行風險評估：

(1)本校具有高風險族群工作者列出職場可能之潛在風險及該作業項目之作業流程。

(2)工作者列舉可能出現的暴力類型。

(3)工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。

(4)單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施，如管理控制、個人防護或其他等控制措施。

(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。

(三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

A. 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)人際溝通、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。

B. 辦理強化單位主管職場暴力預防之下列教育訓練：

- (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。

C. 於實施教育訓練前後，請受訓人員填寫暴力危害及風險評估之調查問卷(附件3)，以便於發現校內工作者對職場暴力相關事項之認知程度，提供學校未來對於計畫執行成效之評估分析。

(四)適當配置作業場所：在學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉經常採行措施如(附件4)。

(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

校內如具有下列職務或仍無法避免以下作業流程時，如評估有必要時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

- A. 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。
- B. 需要單獨進行作業活動。
- C. 在傍晚及夜間之工作。
- D. 執行保護性業務工作。
- E. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。

(六)建立事件處理程序：

A. 制定職場暴力事件通報/申訴單(附件5)並設立通報單位(各處室主管)。

B. 宣導通報方法。

C. 建立職場暴力處置執行流程(如附件6)。

D. 職場不法事件發生後，得由校長及相關處(室)主任邀請當事人參加協調會，先行協調，協調不成，校內得設立職場不法侵害處理小組(下稱處理小組)，由校長、校長指定處(室)主任、未兼行政職務之教師各三人、教師會及家長會各推薦代表一人組成，負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件並填具工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(附件7)。

E. 處理小組成員任一性別不得少於總數三分之一，會議決議應經全體成員二

分之一以上出席及出席成員二分之一以上之審議通過；成員必須熟悉學校內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，並視情況即時報警，以應對突發事件。而性騷擾事件另依本校所訂工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點移由本校性別平等教育委員會調查處理。

F. 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) 職場暴力之管理

潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場暴力追蹤調查表及教育訓練問卷資料應統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場暴力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暴力因子作歷年比較，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，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

#### (八) 執行成效之評估及改善

- A. 應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行職場暴力風險評估和監測，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。
- B. 暴力事件發生後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
- C. 職場暴力相關之會議紀錄、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，以利於每年進行風險評估和分析。所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

五、 本計畫經校務會議審議通過後實施，修正時亦同。