

臺北市立華江高級中學執行職務遭受不法侵害預防計畫

114 年 4 月 29 日行政會議審議通過並奉校長 114 年 5 月 1 日核定

一、計畫依據

依據「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，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。

二、計畫目的

本計畫旨在預防及應對本校教職員工在執行職務過程中可能遭受的各類不法侵害事件，並建立有效的應對機制，以保障教職員工及校園安全。

本校為保障所有教職員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，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間或學生(含學生家屬)及陌生人對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

(一)職場不法侵害的定義：本校教職員工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：

1. 職場暴力。
2. 職場霸凌。
3. 性騷擾。
4. 就業歧視。

(三)教職員工遇到職場不法侵害處理方式：

1. 向同事尋求建議與支持。
2. 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。
3. 向本校提出申訴。

(四)本校所有教職員工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，皆得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)本校鼓勵教職員工均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

三、計畫範圍

(一)本計畫涵蓋所有校內教職員工在執行教育、行政、輔導及其他職務時，可能遭遇的不法侵害情境，包括但不限於暴力行為、威脅、恐嚇、虐待、性騷擾等。

(二)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)，指教職員工因執行職務，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、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。其來源可區分為內部及外部：

1. 內部：發生在本校教職員工之間，包括主管及部屬，也包括資深教職員工與新進、年輕或層級屬弱勢地位之教職員工間，甚至教職員工對主管，利用各種優勢所為者。
2. 外部：發生在其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、民眾、學生、家長、家屬、廠商等、其他相關人士或陌生人。

四、職責

(一)校長

1. 明確申明對各種職場不法侵害「零容忍」之立場，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。
2. 監督本計畫依規定執行。

(二)教務處及學務處

1. 每日派員巡察課堂及校園。
2. 協助處理非遭受職場霸凌及職場性騷擾不法侵害事件。

(三)人事室

1. 受理員工遭受職場霸凌及職場性騷擾不法侵害事件申訴及調查，採取相關立即有效之糾正及補救措施。
2. 依申訴人之意願，提供法律或相關諮詢管道，轉介醫療或心理諮商處理及其他必要之服務。
3. 辦理必要之人事調動、懲處等事宜及提出工作調整或更換之建議。
4. 負責轉知或辦理相關教育訓練。
5. 非遭受職場霸凌及職場性騷擾不法侵害事件移請其他相關處室處理。

(四)總務處

1. 負責強化校園安全及工作場所的規劃。
2. 負責規劃必要之保護措施。
3. 協助處理非遭受職場霸凌及職場性騷擾不法侵害事件。

(五)輔導室

1. 負責轉知或辦理相關教育訓練（如心理諮商及情緒管理等）。
2. 協助受害者適當心理健康並給予諮詢轉介，提出相關健康保護措施之建議。
3. 協助處理非遭受職場霸凌及職場性騷擾不法侵害事件。

(六)單位主管

1. 負責本計畫之推動與執行。
2. 執行本計畫之風險評估及控制與改善。
3. 合理行使管理與懲處權，禁止同仁間有潛在職場不法侵害之行為。
4. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
5. 負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。
6. 負責提供所屬員工提供必要保護措施。
7. 協助調查或處理所屬員工受職場不法侵害之通報。

(七)學校護理人員

負責初步處理受害者身心狀況，必要時得緊急送醫。並協助因受職場不法侵害受傷之員工，提供相關健康指導及身心健康保護之建議。

(八)本校教職員工

1. 配合本計畫之執行與參與。
2. 配合本計畫之風險評估及控制與改善。
3. 相關單位或負責人員填寫潛在職場暴力風險評估表格。
4. 配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
5. 認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。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。

五、預防措施

(一)加強校園安全設施

1. 定期檢查並維護校園監視器系統，確保全天候有效監控。
2. 設置安全警報系統，確保遇有突發事件時能迅速通知相關單位。
3. 上課期間安排專人巡堂，維護校園安全。
4. 強化校門管理，上課期間外來人士如需洽公，應經保全辦理訪客登記。

(二)安全意識培訓

1. 辦理危害預防及溝通技巧訓練，強化教職員工的危機處理能力與安全意識。
2. 教師需定期參與校內的心理健康與衝突處理訓練，提升應對學生突發事件的能力。

(三)教職員工執行職務遭受不法侵害申訴管道如下

1. 申訴電話：02-23019946 分機 161 或 162。
2. 申訴傳真：02-23323323。
3. 申訴電子信箱：52200u@mail.hcsh.tp.edu.tw。
4. 專責處理單位：人事室。

(四)建立危機應變計畫與應急預案

1. 規劃詳細的應急處置流程，明確當遭遇不法侵害時應如何處理。
2. 定期舉行全校性的應急演練，包括防範暴力事件、自然災害及其他突發事件的演練。
3. 確保學校有足夠的急救設施與人員。

六、執行職務遭受不法侵害事件處理流程

(一)內部與外部不法侵害危害辨識與風險評估

校長、秘書及各處室主任應每年至少一次於主管會議時討論內部與外部不法侵害危害辨識與風險評估，並填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件一)。

(二)發現不法侵害事件後的立即反應

1. 若發現不法侵害事件，應立即通知本校，必要時報警協助處理。
2. 受害者應立即尋求安全場所，並向本校報告事件詳情。
3. 本校應協助受害者進行心理安慰與緊急醫療處置。

(三)事件的調查與處理

1. 本校應成立專責小組，對事件進行調查，並與警方合作處理。
2. 根據調查結果，依照相關法律程序對施暴者進行處罰或追訴。

(四)事後心理輔導與支持

1. 提供受害者及相關人員心理輔導，協助其度過事件的影響，減少情緒創傷。
2. 若事件涉及學生，應安排學生的家長會議，並提供家庭支持資源。

七、評估與改善

(一)本計畫每年將進行一次全面性評估，評估執行成效並依實際情況進行調整。

(二)對於不法侵害事件的處理過程及結果，學校應進行回顧並提出改進措施，確保未來能更有效地預防及應對。

八、本計畫經行政會議審議並簽奉校長核可後實施，修正時亦同。

附件一

臺北市立華江高級中學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員／評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員／審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險(可能造成不法侵害情境)	是	否	潛在不法侵害風險 類型(職場暴力/職 場霸凌/性騷擾/ 就業歧視)	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控制/ 個人防護)	應增加或修正 相關措施
外部不法侵害								
是否有組織外之人員(承包商、 客戶、服務對象或親友等)因其行 為無法預知，可能成為該區勞工 之不法侵害來源	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴 力史之客戶	☐	☐						
教職員工之工作性質是否為 執行公共安全業務	☐	☐						
教職員工之工作是否為單獨作業	☐	☐						
教職員工是否需於深夜或凌晨工 作	☐	☐						
教職員工是否需於較陌生之環 境工作	☐	☐						
教職員工之工作是否涉及現金交 易、運送或處理貴重物品	☐	☐						
教職員工之工作是否為直接面 對群眾之第一線服務工作	☐	☐						

教職員工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐						
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐						
教職員工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	☐	☐						
新進教職員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐						
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐						
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	☐	☐						
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之勞工	☐	☐						
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	☐	☐						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之教職員工	☐	☐						

內部是否有酗酒、毒癮之教職員工	☐	☐						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之教職員工	☐	☐						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之教職員工	☐	☐						
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	☐	☐						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐						
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐						

表一 簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

※風險評估方式說明：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
2. 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
3. 嚴重傷害，如：(1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

- (一) 可能發生：一年可能會發生一次以上。
- (二) 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
- (三) 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為 3×3 風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

- 一、職場暴力：包括勞工於勞動場所中，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：包括勞工於執行職務，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，使受害勞工感到受挫、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：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、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。
 3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 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。
 5. 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。
 6. 主管給特定勞工過重的工作，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。
 7. 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：指勞工於執行職務時，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；或雇主對勞工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，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以勞工「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）。

註：本表之行為樣態僅為例示，事業單位宜依個案審視與判斷。

臺北市立華江高級中學疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	☐ 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	☐ 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：_____
不法侵害類型： ☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調處否： ☐ 否 ☐ 是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 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：_____	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否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：_____	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 審核日期/時間：_____

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如：性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110視訊報案」APP，「視訊報案」結合GPS定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP  iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

附件五

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練,並提供專家入場輔導服務,協助企業建立員工協助措施,增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡,補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施,支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題,提供一般輔導、自殺評估,有需要時,亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務
		全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/bWmjjoy 
衛生福利部國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線,主動關懷員工,提供促進心理健康衛教資料,辦理暴力危害預防(如:設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線:1995
財團法人張老師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線:1980
財團法人職業災害預防及重建中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話: 0800-068-580