

國立新竹科學園區實驗高級中等學校執行職務遭受不法侵害預防計畫

113 年 5 月 6 日 112 學年度第 17 次行政會議通過

114年8月4日114學年度第1次行政會議修正通過

一、目的

執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場不法侵害」，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。為預防職場不法侵害之發生，確保工作者之工作安全及身心健康，特訂定本計畫。

二、範圍

(一)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，以至於明顯或隱含地對其安全、福祉與健康構成挑戰的事件。

當評估校內可能或已經出現下列4種類型之職場不法侵害時，即應啟動本計畫：

1. 職場暴力(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)。
2. 職場霸凌(如:吹毛求疵、鼓動共同孤立特定人、咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵等)。
3. 性騷擾(如：批評胸部大小或觸摸臀部等)。
4. 就業歧視(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)。

(二)適用對象：校內所有工作者。

(三)職場不法侵害可能來源：

1. 內部：發生於組織內部，常發生在同事之間，或上司及下屬之間，也包括資深與新進、年輕或層級屬弱勢地位間，甚至下屬對上司，利用各種優勢所為者。對於有精神或心理相關疾病史或具暴力傾向者，宜留意其潛在風險。
2. 外部：來自於組織外部，包括承攬商、訪客、學生家屬、其他相關人士或陌生人等。

三、職責

(一)校長

1. 宣示對各種職場不法侵害「零容忍」立場，並簽署預防職場不法侵害之書面聲明，公告張貼至公佈欄。
2. 督導本計畫依規定執行。

(二)總務處

1. 擬定及規劃修訂本校執行職務遭受不法侵害預防計畫。
2. 對外勞動檢查機關連繫窗口。
3. 規劃強化校內必要之保護措施。
4. 綜整全校「職場不法侵害預防措施查核及評估表」。
5. 本計畫執行成效督考及改善追蹤。

(三)人事室

1. 統籌規劃校內各項不法侵害預防教育訓練。
2. 專責人員受理校內工作者不法侵害通報，並啟動工作小組，召集處理小組會議及後續處理及追蹤。
3. 新進工作者教育訓練時，傳達執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。

(四)輔導室、護理師及校安人員

1. 辦理心理諮商、健康輔導及情緒管理等相關教育訓練。
2. 配合人事室辦理不法侵害預防教育訓練。
3. 輔導申訴者並給予諮詢，提出相關身心健康保護措施建議與指導、工作適性評估與職

務調整之建議。

4. 提供申訴者或被申訴者心理諮商與健康輔導(含後續輔導)。

(五)各部單位主管

1. 協助職場不法侵害事件調查處理。
2. 填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附錄一)、「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附錄二)、「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」(附錄三)。
3. 督導同仁接受相關不法侵害預防教育訓練。
4. 負責強化所屬單位職場不法侵害預防宣導及相關措施。
5. 提供所屬同仁必要之保護措施。
6. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。
7. 職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應參與後續處理小組追蹤會議瞭解其後續工作及身心健康情形。

(六)校內工作者

1. 配合校內不法侵害預防計畫相關措施。
2. 所有工作者應接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。

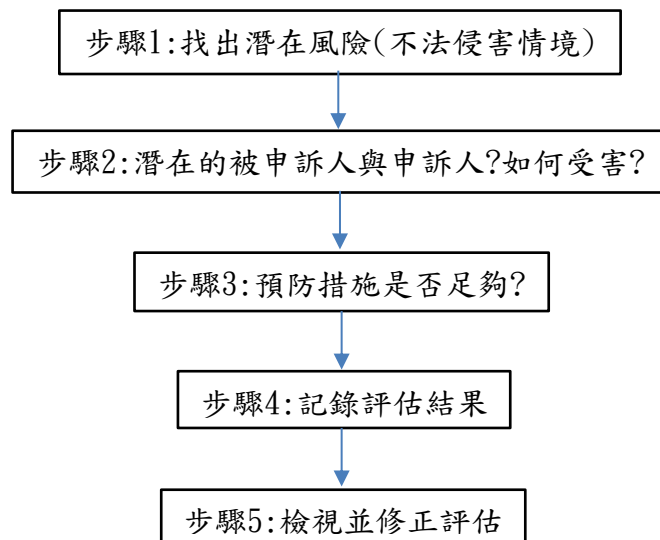
(七)調查委員小組(建議具法律、醫護或心理等相關背景)

1. 應具備獨立與展現專業價值(依案件委託相關專業外部委員)。
2. 調查實務運作如有困難，委由外部委員協助處理調查。

四、執行流程

(一)辨識及評估危害

1. 風險評估實施者:由各部一級主管、人事室、總務處等單位代表組成工作小組執行。
2. 評估原則及注意事項:
 - (1) 重要評估工具之一為每年度使用附錄一表格，評估時應考量各部工作特性、環境、人員組成及作業活動等，如風險最大之業務或地點、可能遭受危害之工作流程或人員等，並可依不法侵害可能來源，區分內部與外部，作為不法侵害危害辨識及風險評估之依據。
 - (2) 可整理過去組織內曾發生之不法侵害事件，針對其來源、類型、傷害嚴重程度、事件中申訴人和被申訴人(行為人)的特質、行為人動機、發生頻率及地點等，進行分析。
 - (3) 辨識及評估危害之步驟圖如下。



- (二)適當配置作業場所:為預防職場不法侵害之發生，本校透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」等面向進行檢點(如附錄二)，每年1次由各部依據區域權責分配表(如附錄十)實施
- (三)依工作適性適當調整人力:為預防職場不法侵害的發生，對於工作適性適當調整人力部分，本校透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點(如附錄三)，每年1次進行相關檢點與改善。
- (四)建構行為規範:由校長宣示對各種職場不法侵害「零容忍」立場，並簽署預防職場不法侵害之書面聲明(如附錄四)，公告張貼至公佈欄，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為(如附錄五)。
- (五)辦理危害預防及溝通技巧訓練
每年1次舉辦職場不法侵害預防之教育訓練，如提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例等。
- (六)建立事件處理程序
1. 申訴或通報:應留有疑似職場不法侵害事件通報表紀錄(如附錄六)，並由專責單位人事室處理。
 2. 通報處理:
 - (1) 接獲申訴或通報後，應視案件型態與嚴重性，指派適當人員調處或調查(如申訴人及被申訴人同意調處，則得不進入調查程序，惟應留存相關紀錄)，成立處理小組，由校長擔任召集人，總務處、人事室、輔導室及護理師、各部單位主管、被申訴人及申訴人之職類代表組成，負責調查及協調處理職場不法侵害案件，調查人員應鼓勵申訴人翔實描述事件發生細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份(如附錄六)。
 - (2) 若為內部疑似不法侵害事件，案件進入調查程序後，應成立調查小組，調查小組成員應至少3人(可與上述處理小組相同)，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。調查時應確保被申訴人瞭解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密，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力之處遇。
 3. 事後處置:當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，應依據勞工不同傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助，保存相關事件表冊及報告(至少3年)，採取預防再發生之必要行動。可參採附錄七及附錄八所列資源，尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。
- (七)執行成效之評估及改善
1. 定期1年1次進行績效評估，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。相關檢核評估機制如附錄九。
 2. 不法侵害事件發生後，應對環境及職務設計再進行審查及檢討，以找出改善之空間。
 3. 相關會議記錄、訓練內容、評估報告、通報表、處置表、醫療及賠償紀錄等，應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。

五、本計畫經行政會議通過後實施，修正時亦同。

