

# 彰化縣和美鎮和仁國民小學執行職務遭受不法侵害計畫

112 年 6 月 28 日校務會議通過

一、依據：職業安全衛生法第六條第二項增訂法條辦理。

二、目的：

職場暴力指員工在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受上遭受主管、同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受校內其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，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。

為避免本校教職員工因執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，所遭遇的內部及外部職場暴力事件，訂定本計畫。以達預防及處置職場暴力措施並明確宣示不容許各種肢體、言語、心理、暴力及性騷擾之職場不法零容忍，以確保教職員工身心健康之政策。

三、：範圍

（一）定義：

1. 身體暴力：毆打、抓傷、拳打、腳踢等。
2. 心理暴力：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等。
3. 語言暴力：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等。
4. 性騷擾：不當的性暗示或相關騷擾情事。

（二）適用對象：本校所有教職員工。

（三）職場暴力來源：

1. 內部：校園單位內主管、同事，上司和下屬間。
2. 外部：工作場所出現的第三方人，如：家長、遊客、參訪人員等。

四、業務權責：

（一）校長：

1. 公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄。
2. 監督本計畫依規定執行。

（二）人事室：

1. 受理員工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(如了解職場暴力行為相關法律知識等)。
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）校護：

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。

（四）校內輔導教師：

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。

(五)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. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
4. 負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。
5. 負責提供所屬員工提供必要保護措施。
6. 協助調查或處理所屬員工受職場不法侵害之通報。

(六)職安負責處室：

1. 負責轉知或辦理相關教育訓練（如辨識職場潛在危害及處理技巧等）。
2. 負責強化工作場所的規劃策略。
3. 負責規劃必要之保護措施。

(七)本校員工：

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. 遇職場暴力時，勇於通報或申訴。

五、規劃與實施：

(一) 政策：遵循我國職安法第6條第2項規定為依據，並以台灣職業安全衛生管理系統指引架構政策、規劃及實施。需校長明確申明職場不法侵害「零容忍」之立場，並各處室一同推動相關宣導。

(二) 評估：

1. 辨識及評估危害：依照處室特性，參考過去或相關案例，推測可能遭遇的暴力風險，遵循職安法為主軸，各自明訂相關預防措施，並利用問卷調查及評估工具，建立職場適用的規範。
2. 適當配置作業場所：
  - (1)環境：設計宜空氣流通、合宜的溫度及濕度，照明設備完善，辦公及教學單位周圍分貝控制60以下，工作場合宜避免尖銳擺設及玻璃花瓶。
  - (2)通道：應明顯標示工作區域及接待區，人員須隨身佩戴工作證，以利識別。非工作者不得隨意進出工作區，出入口設置訪客登記措施。民眾及工作者，宜分道進出工

作場所。不影響消防規範原則，規劃之未上鎖門窗需加派管理人員。

- (3) 監視器及警報系統：依照各處室需求，執行活動及風險程度，裝置警報器，且必須定時維護、保養。潛在危險區需裝監視器，並定期保全人員巡邏。工作場所需配置緊急逃生路線及疏散程序。高危險區域除了安裝監視器，配置緊急鈴暨聯絡裝置，以利即時救援。

### (三) 工作適性及人力配置：

- (1) 適性配工：為防止不法侵害情事發生或惡化，適當的分配工作量是首要任務。參照醫師建議的適性配工之外，宜考量人力及性別之適任性。特定需求作業及新進員工，應加強職業安全訓練。當職員需在不同作業場所移動時(如廚工、巡輔教師、部分時間教師等)，應明確規定移動路線、流程，並定時保持聯繫。
- (2) 工作設計：如有需要與公眾接觸之業務，簡化流程，減少接觸時間，以避免不必要的衝突。工作量應合理安排，避免過於單調重複。依照勞基法規定辦理加班，勿超時、勿占用休假時間。上司與下屬應有通暢、愉悅的溝通管道，予以彈性工時。

- (四) 建構行為規範：依法令規定擬定計畫書，由環境保護暨安全衛生委員會通過後，敬請校長核示並宣示職場不法侵害「零容忍」的決心。各處室主管應以身作則，協助推動計畫，發揮監督、溝通及適時懲處。利用新進人員及在職教育，加強並固化反不法侵害的觀念，應彼此尊重、互相接受、互相理解。定期開會、稽查單位執行現況，如有個案，須積極協助。

- (五) 辦理危害預防及訓練：主管須接受職場不法侵害之預防的教育訓練，內容包括辨識勞工舉止及行為變化、潛在暴力風險，以及職場發生不法侵害時的應變暨危機處理能力。各處室應由成熟且心思縝密之資深員工，建立核心工作團隊，以承擔較複雜及緊急應變事件。新進及職場訓練課程也須明定必修課程，訓練內包含了解作業環境及特性、提供資訊以利辨識高危險潛在暴力的技巧、人際關係及溝通技巧、提供教職員決策交付權力(特別女性)、訓練以生命安全為第一的自我防備能力。校內人員須受處理攻擊及消除敵意情境之相關訓練，以確保暴力事件產生，予以立即協助。

- (六) 事件處理程序：如有不法情事發生，且尚未造成傷害前，就應立即通報；亦可舉辦非正式會議，進行澄清或調解。視嚴重程度評估，可擇優單位通報(單位主管、性騷擾防治專責人員等)。如情節重大，危急生命，可致電聯絡大霞派出所：04-7555564到場處理，並同時通報救護單位。後續應立即進入調查程序，應以保密、保護兩造當事者為首要原則，並客觀、公平、公正審之，申訴內容應完整記錄、簽屬並備份，事件應於限定時間內審理完畢(1個月內)。事後處置，依教職員傷害程度，給予保護安置，並對受害者採取立即性、持續性及支持性的身心健康協助(就醫或心理諮商等)，給予受害者需復健之彈性休假，或彈性

調整職務工作內容或時間。應依照調查結果，予以加害者懲戒處份。重大不法侵害個案，應協助教職員提起相關訴訟之法律行為。

六、本計畫經校務會議通過後施行。