

新北市立永平高級中學執行職務遭受不法侵害預防計畫

111 年 3 月 1 日行政會議通過

一、依據

「職業安全衛生法」第6條第2項第3款與教育部109年11月5日臺教資(六)字第1090148681A號函及新北市政府教育局110年12月27日新北教秘字第1102442399號函辦理。

二、目的

依據職業安全衛生法(以下簡稱「職安法」)第6條第2項第3款規定學校對於在學校工作場所作業之工作者，應預防其執行職務時因他人行為遭受身體或精神之不法侵害；本校為預防工作者因執行職務遭受不法侵害(俗稱「職場暴力」-係指因執行職務，於工作場所遭主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，而導致人員受到身體或精神之傷害，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)訂定與執行本計畫並於計畫訂定相關規定與準則，供相關工作者遵循與參考。

三、範圍

(一)應啟動本計畫時機範圍，評估校內可能或已經出現下列情事：

1. 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
2. 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
3. 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
4. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

(二)適用對象：學校工作場所所有工作者(但：承攬商勞工應由其雇主負責及自營作者與訪客等應自主管理)。

(三)職場暴力來源：

1. 內部：發生在同單位之校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 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陌生人、學生、家屬等。

四、職責：

(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)輔導處：

1. 擔任職場暴力預防及處置小組成員。
2. 負責擔任相關教育訓練課程講師(如心理諮商及情緒管理)。
3. 輔導受害者心理健康並給予諮詢，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。

(三)單位主管：

- 1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 2.負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
- 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職場暴力預防的規劃。
- 5.負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

(四)總務處-環境安全：

- 1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 2.負責強化工作場所的規劃策略。
- 3.負責規畫必要之保護措施。

(五)學務處-環境衛生：

- 1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 2.負責強化工作場所的規劃策略。
- 3.負責規畫必要之保護措施。

(六)人事單位人員：

- 1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 2.新進工作者教育訓練期間，傳達執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。
- 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。

(七)學校工作場所校內工作者：

- 1.負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
- 2.配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
- 3.配合與參與計畫執行。

五、執行職務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(圖1)。

(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張貼至公佈欄(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：

- 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：針對校內夜班、輪班、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：

採用潛在職場暴力風險評估表格(附件2)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，辨識現有暴力控制措施。(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)

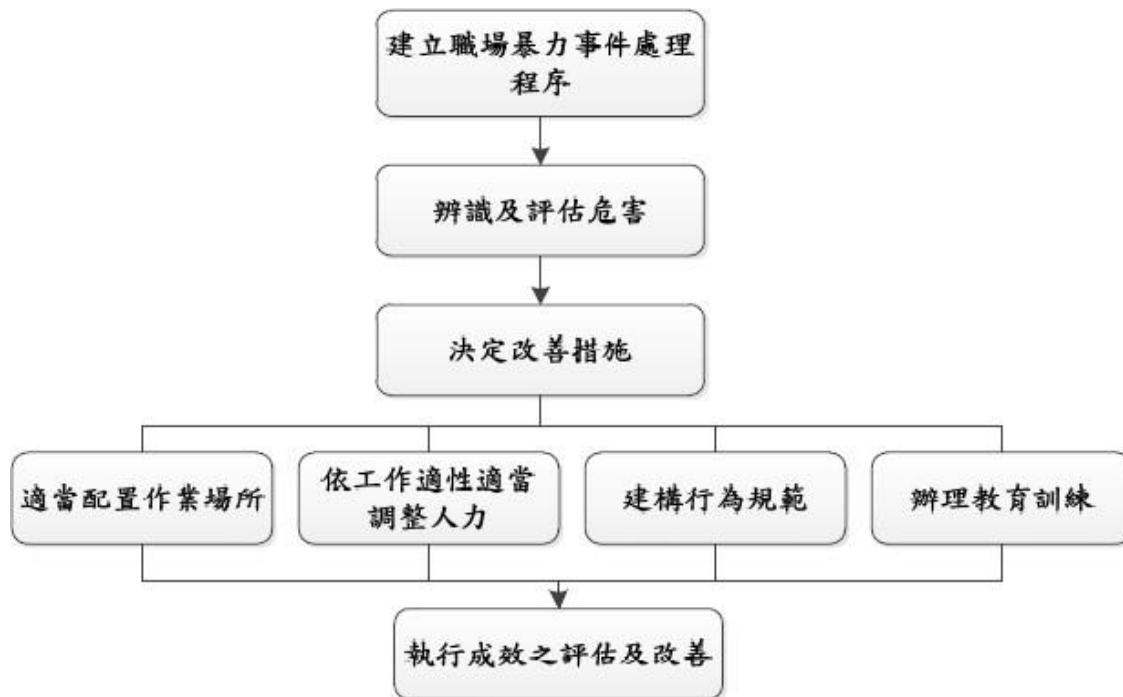


圖 1.執行職務遭受不法侵害風險評估流程

(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)與顧客溝通、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。

3.於實施教育訓練前後，請上課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：

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(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)：

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.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雇告知作業時

(六)建立事件處理程序：

1.制定職場暴力事件通報/申訴單(附件5)並設立通報單位(人事室、學務處、總務處)。

2.宣導至所有工作者均清楚通報方法。

3.學校建立職場暴力處置執行流程(附件6)。

4.建立職場暴力處理小組，由人事室人員、學務處人員、職業安全衛生管理人員、護理人員、教官室及教職員工與學生代表組成，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)。其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，並視情況及時報警，以應對突發事件。

5.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建立電子檔統一保存。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

- 1.校長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。
- 2.校長應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。暴力事件發生後，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，以助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。

六、本計畫經行政會議通過後實施；修正時亦同。

校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校內為保障所有學校工作場所工作者(如：教職、員工與領有工資之學生等)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，絕不容忍任何本校內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本學校工作場所工作者間或學生家屬及陌生人對本校內工作者有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員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、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- (一) 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二) 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (三) 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、學校工作場所工作者遇到職場暴力怎麼辦：

- (一) 向同單位之工作者尋求建議與支持。
- (二) 與加害者理性溝通，表達自身感受。
- (三) 思考自身有無缺失，請同單位之工作者誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- (四) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- (五) 向校內提出申訴。

四、本學校工作場所所有工作者均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校內人事部門或撥打工作者申訴專線，本校內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。

五、本校內絕對禁止對申訴者、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。

六、本校內鼓勵本校工作者與其他在本校工作場所作業之工作者均能利用所設置之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、本校內職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：02-22319670#230、250、260

申訴專用傳真：02-29277499

申訴專用信箱設置於：人事室

申訴專用電子信箱：d260@yphs.tw

新北市立永平高級中學執行職務遭受不法侵害預防計畫

潛在職場暴力風險評估表

單位： 評估人員： 評估日期：						單位主管：		
潛在風險	否	是	暴力類型及可能 造成之後果	可能性 (發生機 率)	嚴重度	現有控制措 施(管理控 制/個人防 護/其他)	降低風險之 控制措施	實施 日期
外部不法侵害：（註：勾否者該項無需評估）								
附件三是否有校外 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 為該區教職員工之 不法侵害來源	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
是否有知道會接觸 有暴力史之對象 （同仁、教職員工 生或校外人士）	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
工作性質是否為執 行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
是否需於較陌生之 環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
工作是否涉及現金 交易、運送或處理 貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
工作是否為直接面 對教職員工生之第 一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
是否會接觸酗酒、 毒癮或精神疾病之 患者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
工作是否需接觸絕 望或恐懼，亟需被 關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
附件三是否有校外 之人員（承包商、 客戶、服務對象或	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	

親友等) 因其行為無法預知, 可能成為該區教職員工之不法侵害來源								
是否有知道會接觸有暴力史之對象 (同仁、教職員工生或校外人士)	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
附件三是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
工作是否為直接面對教職員工生之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
是否會接觸酗酒、毒癮或精神疾病之患者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
工作是否需接觸絕望或恐懼, 亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
職場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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
內部不法侵害(註: 勾否者該項無需評估)								
單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含主管)不當言行之對待	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能	☐ 輕 ☐ 中	☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有, 請描述:	

教職員工				☐ 極不可能	☐ 嚴重	☐ 其他	述：	
是否有酗酒、毒癮之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有情緒不穩定或精神疾患病史之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事（含主管）不當言行之對待	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有酗酒、毒癮之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有情緒不穩定或精神疾患病史之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	☐ 無 ☐ 有，請描述：	

◎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) 不適合刺激，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。

註：1.潛在風險反暴力類型，各單位可自行加入細項分類。

二、非預期事件後果的評估是非常重要的工作，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，以下表為 3×3 風險評估矩陣表評估，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。

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

資料來源：勞動部職安署執行職務遭受不法侵害預防指引（第二版）

暴力危害及風險評估之調查問卷

第一部分、基本資料(請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。)

一、個人概況

(一)單位：_____

(二)任用類別：☐教師☐職員☐實習人員☐其他_____

(三)性別：☐男性☐女性

(四)教育程度：☐國中(含以下) ☐高中(高職) ☐大學(專科)

☐研究所(含)及以上

二、工作年資

(一)進本校迄今年資：

☐未滿1年☐1年以上~未滿5年☐5年以上~未滿9年☐9年以上~未滿13年☐13年以上

(二)截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：_____年_____月

(三)平均每週工作時數：☐42小時以下☐43~48小時☐49~54小時☐55小時以上

三、工作形態：☐固定白天班☐固定小夜班☐固定大夜班

☐三班輪班制☐固定白天班+值班

☐其他_____

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？(可複選)

☐肢體暴力，如毆打、踢、推、捏、拉扯等；

☐言語暴力，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等；

☐心理暴力，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等；

☐性騷擾，如不當的性暗示與行為。

☐其他：_____

五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之衛生教育訓練？

☐未曾提供工作安全衛生教育訓練(如勾此選項，其他選項免勾)

☐人身安全之防範

☐防護用具之使用

☐危害通識

☐法規教育

☐其他：_____

第二部分：暴力預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的暴力危害	☐	☐	☐	☐	☐
2	我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估	☐	☐	☐	☐	☐
3	我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件	☐	☐	☐	☐	☐
4	我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求支援管道	☐	☐	☐	☐	☐
5	我具備因應暴力危害事件的事務處理與執行能力	☐	☐	☐	☐	☐

【以上為前測部分】

【後測部分】

第三部分：個人專業能力增進

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	課程有助於我對暴力危害之辨識	☐	☐	☐	☐	☐
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	☐	☐	☐	☐	☐
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件	☐	☐	☐	☐	☐
4	課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求	☐	☐	☐	☐	☐
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力	☐	☐	☐	☐	☐
6	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	☐	☐	☐	☐	☐
7	實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓教職員工與學生擁有更安全與健康的工作環境	☐	☐	☐	☐	☐
8	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使教職員工與學生擁有更好的工作品質，使教職員工與學生權益受到更好的保護與尊重	☐	☐	☐	☐	☐
9	實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升校內安全衛生之管理績效	☐	☐	☐	☐	☐
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	☐	☐	☐	☐	☐

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、教職員工與學生證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，務必定期維護。
工作場所	1. 應設置安全區域或緊急疏散程序。
	2. 確保工作空間內有兩個出口。
	3. 請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。
	4. 減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
	5. 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
	6. 工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

新北市立永平高級中學遭遇職場暴力事件通報/申訴單

職場暴力事件通報/申訴單

1. 發生日期：_____

2. 發生時間：_____

3. 事件發生地點/位置：_____

4. 目擊者：_____（請填姓名）

5. 申訴者：_____ 申訴者性別：☐男 ☐女

6. 所屬單位：_____

7. 暴力指向：☐教職員工 ☐學生 ☐校外人員 ☐其他_____

8. 被申訴者性別：☐男 ☐女

9. 被申訴者姓名或特徵：_____

10. 所屬單位：_____

11. 雙方關係：_____

12. 暴力類型：

☐肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

☐心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

☐語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。

☐性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。☐其他_____

13. 發生原因：_____

14. 詳細說明：_____

15. 造成傷害：☐有 ☐無

16. 受傷人員：☐無 ☐被申訴者 ☐申訴者 ☐其他_____

17. 事件處理：☐警察部門 ☐保安人員 ☐醫療人員 ☐自行協調

☐其他_____

18. 被申訴者處置：☐無 ☐自行離開 ☐警方逮捕 ☐其他_____

報告人：_____ 報告日期：_____

調查人員：_____

審核日期：_____

※表單設計應包含事件發生地點、日期、時間、事件發生之行為、受害者詳細狀況、加害嫌疑人詳細狀況、雙方彼此關係、暴力過程描述、目擊者、結果等。

新北市立永平高級中學執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程

項目	辦理單位	辦理事項
<pre> graph TD A[校內工作者遭遇疑似職場暴力行為] --> B[校內工作者進行申訴或通報] B --> C{是否為內部暴力} C -- 是 --> D[校內工作者代表與調查] C -- 否 --> E[委任調查人員] E --> F{事件屬實} F -- 否 --> G[公部門勞檢、警政、法律機關介入處理] F -- 是 --> H[受害者安置醫護人員後續追蹤] H --> I[協調處理] I --> J{雙方接受協調} J -- 否 --> G J -- 是 --> K[檢討及改善預防措施] G --> K K --> L[結案] L --> F </pre>	人事室 職場暴力處理小組 人事室 職場暴力處理小組 職場暴力處理小組 職場暴力處理小組 人事室、總務處、務處	訂定職場暴力事件通報/申訴單(附件5)，接收校內工作者通報或申訴案件。 由職工申訴評議委員會委員進行調查，並判定事件屬實(附件7)。 由人事室彙整調查資料。

新北市立永平高級中學工作者遭遇職場暴力追蹤調查表

案件編號：

姓名：

1. 申訴者安置情形：☐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：

2. 被申訴者懲處情形：☐無 ☐調整職務 ☐送警法辦 ☐其他：

3. 是否為內部暴力事件：☐是，請指派教職員工代表參與調查。
☐否。

4. 職場暴力處置小組成員：15名。

- (1) 校長
- (2) 教務主任
- (3) 學務主任
- (4) 總務主任
- (5) 輔導主任
- (6) 圖書館主任
- (7) 進修部主任
- (8) 會計主任
- (9) 人事主任
- (10) 主任教官
- (11) 輔導教師
- (12) 教師會代表
- (13) 教職員工代表3人

5. 本案調查結果說明如下：

新北市立永平高級中學工作者遭遇職場暴力追蹤調查表

案件編號：

姓名：

一、**申訴**者後續辦理情況：(由校內調查人員進行填寫)

二、雙方協商：

1. 協商日期：_____

2. 協商結果是否達成協議：☐是(接第3 點)

☐否(接第4 點)

3. 檢討及改善預防措施

4. 公部門勞檢、警政、法律機關介入處理

新北市立永平高級中學執行職務遭受不法侵害預防計畫

主管層級自主檢核表

單位	單位主管	日期
☐ 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。 ☐ 總是批評並拒絕看見員工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。 ☐ 總是試圖貶抑員工個人、職位、地位、價值與潛力。 ☐ 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負員工。 ☐ 以各種方式鼓動同事孤立員工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。 ☐ 在他人面前輕視或貶抑員工。 ☐ 在私下或他人面前對員工咆哮、羞辱或威脅。 ☐ 給員工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給員工任何事做。 ☐ 剽竊員工的工作成果或聲望。 ☐ 讓員工的責任增加卻降低其權力或地位。 ☐ 無正當理由不准員工請假。 ☐ 不准員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 ☐ 給予員工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給員工其他任務以阻礙其前進。 ☐ 突然縮短交件期限，或故意不通知員工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。 ☐ 將員工所說或做的都加以扭曲與誤解。 ☐ 用不是理由的理由且未經調查而對員工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。 ☐ 在未犯錯的情形下要求員工離職或退休。 ☐ 不斷要求員工處理非公務之私事，員工如拒絕則遭處罰。 ☐ 以上皆無		

註：

- 1.若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。
- 2.資料來源：勞動部職安署執行職務遭受不法侵害預防指引（第二版）。
- 3.更多的資料請參閱：勞動部工作生活平衡網（勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀\https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116）。