

仁德醫護管理專科學校執行職務遭受不法侵害預防計畫

民國 108 年 12 月 25 日 108 年第 4 次環境安全衛生委員會決議通過

一、依據：

依據職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款，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措施。

二、目的：

為避免本校教職員工因執行職務所遭遇的內部及外部職場暴力事件，訂定執行職務遭受不法侵害預防，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暴力零容忍，以確保教職員工身心健康之政策。

三、範圍：

(一) 定義：本計畫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）之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為(肢體暴力、語言暴力、心理暴力)造成身體或精神之傷害。另性騷擾依本校「工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」辦理。

(二) 適用對象：本校之教職員工均適用。

四、職責：

(一) 校長：

明確聲明對各種職場暴力採取零容忍原則(附件1)。

(二) 人事室：

1. 協助規劃、推動及執行本計畫。
2. 辦理相關教育訓練（如了解職場暴力行為相關法律知識等）。
2. 建立申訴、通報事件及後續事件處理程序。
3. 依工作適性適當調整人力進行相關檢點與改善。

(三) 總務處環安組

1. 擬定並規畫本計畫之各項措施。
2. 協助本計畫辨識與評估高風險族群。

(四)一級單位部門主管：

- 1.負責推動與執行本計畫。
- 2.協助辨識與評估高風險族群。
- 3.配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- 4.負責提供所屬工作者必要保護措施。

(四)教職員工：

- 1.接受相關教育訓練。
- 2.察覺並反映遭受不法侵害事件。

五、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程：

(一)危害及風險辨識評估：

總務處環安組針對全校教職員工分層、分屬性進行抽樣填寫「仁德醫護管理專科學校職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件2)進行辨識及評估危害。每年至少執行一次，相關紀錄留存三年。

(二)建立事件之處理程序：

- 1.教職員工執行職務遭受身體或精神不法侵害事件時，當事人或知悉者填寫通報及處理表(附件3之通報內容)向人事室通報。
- 2.人事室於接獲通報後須依據執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程(附件4)進行處理，填寫通報及處理表(附件3之處置情形)。
- 3.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。

(三)執行成效之評估及改善：

所發生之職場暴力事件通報及處理資料應保護教職員工隱私，經不同類型的職場暴力分析評估後，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，並檢討其適用及有效性，以作為日後教育訓練及相關防範措施之參考，並妥善保存，以利事後審查。

六、本計畫經本校環境暨安全衛生管理委員會議通過後，陳請校長核定後發佈實施，修訂時亦同。

仁德醫護管理專科學校執行職務遭受不法侵害預防計畫實施流程圖

權責	項目	表單
<p>總務處環安組</p> <p>人事室</p>	<pre> graph TD A[全校教職員工分層分、屬性] --> B[填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」] B --> C{判斷} C -- 高 --> D[依工作適性適當調整人力] C -- 中、低 --> E([結案]) D --> E </pre>	<p>附件 2「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」</p>

仁德醫護管理專科學校禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校內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，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，亦絕不容忍本校內工作者間或廠商、來賓、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：教職員工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、教職員工遇到職場暴力怎麼辦：

(一)向同事尋求建議與支持。

(二)與加害者理性溝通，表達自身感受。

(三)思考自身有無缺失，請同事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)向學校提出申訴。

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，都應立即向本校人事室提出申訴，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。

五、本校絕對禁止對申訴者、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，但如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

受理通報單位：人事室

申訴專線電話：(037)724338

申訴專用電子信箱：person@jente.edu.tw

校長：

中華民國 年 月 日

仁德醫護管理專科學校職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／處室：

受評估之場所：

評估人員：

潛在風險		是	否	潛在不法侵害 風險類型（肢 體/語言/心理/ 性騷擾）	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	是否有學校外之人員(廠商、來賓、服務對象或親友等)因其行為無法預知,可能成為該區工作者之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	是否有已知工作會接觸有暴力史之來賓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	工作性質為執行公共安全業務否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	需於深夜或凌晨工作否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	需於較陌生之環境工作否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
內部 不	學校內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	是否有教職員工之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事發事件之	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

法 侵 害	是否有被教職員工排擠或工作適應不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾，事業單位可自行細歸類。

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 3x3 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。

仁德醫護管理專科學校執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程

權責	項目	表單
人事室	<pre> graph TD A[同仁遭遇疑似職場暴力行為] --> B[同仁向通報單位通報或申訴] B --> C{是否為內部暴力} C -- 是 --> D[勞工代表參與訂查] D --> E[委任調查人員] C -- 否 --> E E --> F{事件屬實} F -- 否 --> G[結案] F -- 是 --> H[受害者安置及醫護人員後續追蹤] H --> I[協調處理] I --> J{1. 雙方接受協調並追蹤 2. 接受心理諮商輔導} J -- 否 --> K[公部門勞檢、警政、法律機關介入] K --> L[檢討及改善預防措施] J -- 是 --> L L --> G </pre>	「仁德醫護管理專科學校職業不法侵害通報及處理表」