

台鋼學校財團法人台鋼科技大學預防職場不法侵害計畫

109 年 8 月 4 日環境安全衛生委員會議通過
113 年 10 月 23 日環境安全衛生委員會修訂通過

一、目的

台鋼學校財團法人台鋼科技大學(以下簡稱本校)依「職業安全衛生法」第 6 條第 2 項、「職業安全衛生法施行細則」第 11 條及「職業安全衛生設施規則」第 324-3 條之規定，為防止本校教職員工因執行職務，於工作場所遭受身體或精神不法侵害，造成身體或精神之傷害，為確保教職員工之身心健康，特訂定「台鋼學校財團法人台鋼科技大學預防職場不法侵害計畫」(以下簡稱本計畫)。

二、對象

受雇從事工作獲得工資之學校教職員工、專兼任助理，及與學校存有提供勞務獲取報酬之工作事實或勞動契約之人員。

三、不法侵害範圍

(一)定義：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之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

(二)類型：

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：性騷擾、性侵害、不當的性暗示與行為等)。

(三)職場不法侵害來源

1. 內部不法侵害：發生在組織內部、同事或主管及部屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部不法侵害：發生來自組織外部、工作者及其他外來者，包括工作場所出現的服務對象學生、家長、承包商、送貨員、訪客、或其他第三方相關人士等等。

四、職責

(一)校長

1. 公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明並公告，表達對職場不法侵害採取零容忍原則。
2. 負責監督本計畫是否依規定執行。
3. 指派主管擔任職場不法侵害處理小組召集人。

(二)秘書室

1. 遇突發事件之性質特殊或屬急迫重大情事者，負責學校對外發言。
2. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。
3. 接獲職場不法侵害事件申訴獲通報時，受理事件申訴，及依事件處理流程辦理。

(三)單位主管

1. 一級擔任職場暴力預防及處理小組成員。
2. 負責填寫「職場不法侵害預防之危害辨識之風險評估表(附件一)」與「不法侵害預防改善控制表(附件二)」，並依評估結果協助及管理。
3. 負責協助所屬教職員工獲得適當保護措施。
4. 協助同仁在執行職務遭受不法侵害時提出通報/申訴。

(四)教職員工

1. 填寫「職場不法侵害預防之危害辨識之風險評估表(附件一)」。
2. 配合執行本計畫之風險評估及控制與改善。
3. 配合接受職場不法侵害之預防教育訓練。
4. 執行職務遭受不法侵害時提出通報/申訴。

(五)人事室

1. 新進教職員工於報到時，應宣導執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。
2. 針對人事調動與人事終止聘僱時，依勞動基準法及本校相關法令協助處理相關事宜。
3. 於不法侵害事件發生時，必要時提供校內人事懲戒相關規定說明。
4. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

5. 辨識與評估高風險族群。

(六)環境安全衛生組

1. 規劃、擬定及推動本計畫。
2. 協助進行職場不法侵害之危害辨識及風險評估，並依評估結果協助規劃必要的安全管理措施。
3. 辦理職場不法侵害預防教育訓練（如心理諮商及情緒管理）。
4. 接獲職場不法侵害事件申訴獲通報時，受理事件申訴或通報，及依事件處理流程辦理。
5. 定期統籌彙整各單位不法侵害預防評估之資料。

(七)職業衛生醫護人員

1. 擔任職場暴力預防及處置小組。
2. 協助、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和適性評估與建議。

(六)校安中心

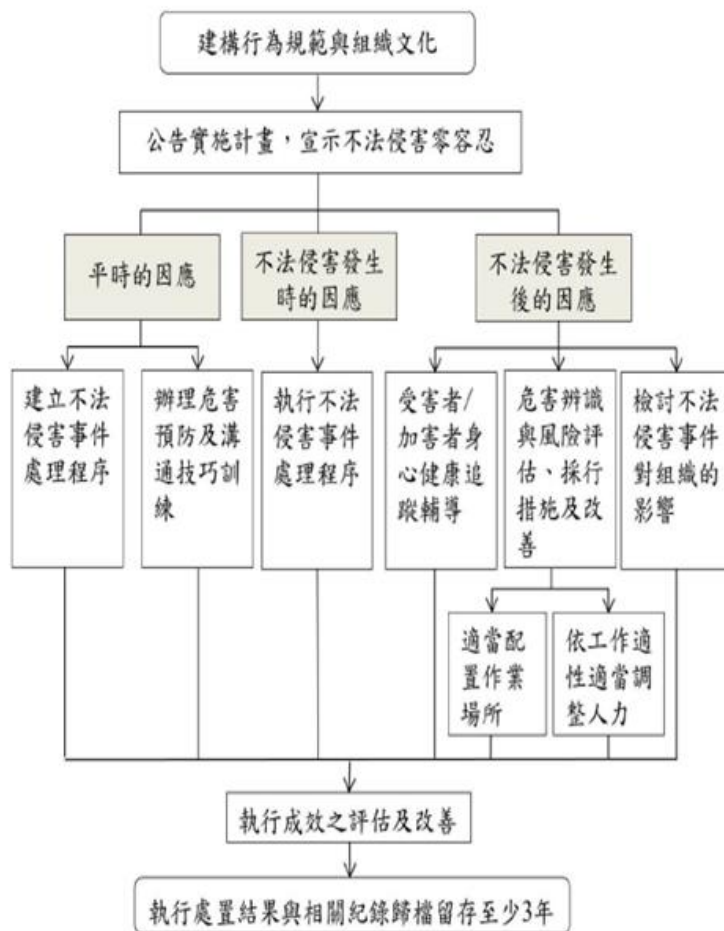
1. 於發生不法侵害之工作現場，提供及時處置，避免進一步災害發生。
2. 負責監視錄影設備管理。

(七)警衛室

1. 負責門禁管制，維護校園安全與秩序。
2. 於不法侵害事件之處理，協助現場控制秩序，協助保護被害者之人身安全。

五、計畫執行流程

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程如圖一



圖一、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

(一)建構行為規範與組織文化

由校長向校內所有工作者及社會大眾公開宣示，校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄(如附件三)。

(二)辨識及評估危害

採用潛在職場暴力風險評估表(附件一)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。(高風險工作者填寫)
2. 列舉可能出現的暴力類行、發生場景及可能後果。(高風險工作者填寫)
3. 評估發生率與嚴重度。(高風險工作者填寫)
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)

(三)適當配置作業場所

將學校內可能發生暴力類型與工作位置，並考量現有技術及可用資源等因素，採取相關措施。

1. 物理環境：

(1)保持最低限噪音(控制於 60 分貝以下)，避免刺激教職員工、訪客之情緒或形成緊張態勢。

(2)保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及儲藏室。

(3)保持空間內適當溫度、濕度及通風良好，避免異味產生。

(4)維護校內建築結構及設備之安全。

2. 工作場所設計：

(1)進出工作場所之通道，為落實安全，建立門禁管制。

(2)提供舒適的工作空間（宜有兩個出口），方便教職員工、來賓及承攬商使用，以降低緊張感。

(3)減少工作空間內可能做為武器的尖銳物品。

(4)高風險位置裝設 24 小時監視器，並定期維護及測試。

(5)校安人員定時巡邏，加強工作場所安全性。

(6)建築物的出入口暢通，廁所、茶水間等明顯標示、方便運用並適當維護。

(7)工作場所設置安全區域及訂定緊急疏散程序，以利緊急狀況應變。

(四)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施無法避免下列職務或作業流程時，單位主管應依工作適性調整人力或提供相關防衛性工具（如口哨、警棍等）：

1. 面對大量群眾。

2. 單獨進行作業活動。
3. 在傍晚及夜間之工作。
4. 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、事件之通報及處理程序

- (一)制定職場暴力事件通報/申訴單(附件四)並設立通報單位(人事室、學務處管理單位)。
- (二)宣導至所有工作者均清楚通報方法。
- (三)學校建立職場暴力處置執行流程(附件五)。
- (四)建立職場暴力處置小組，由校長、祕書、各處室主任、職業安全衛生管理人員、職業衛生護理人員、校安中心、臨場服務醫師及教職員工組成，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(附件六)。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。
- (五)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、執行成效之評估與改善

- (一)應至少每3年或於重大不法侵害事件發生後進行職場不法侵害風險評估和監測，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。
- (二)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。
- (三)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。

八、所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、建立電子檔保管於環安組 3 年以上，以利事後審查。

九、本計畫經環境安全衛生委員會議審議通過並陳請校長核定後公告施行布實施，修訂時亦同。

附件一 職場不法侵害預防之危害辨識之風險評估表

附件一

不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：

單位內工作型態及人數：

單位評估人員簽章：

單位主管簽章：

評估日期：

潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評估)	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	預計完 成日期
外部不法侵害									
是否有校外之人員(承包商、客戶、學生家長及入內洽公等)因其行為無法預知，可能造成不法侵害之來源	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
工作是否需於深夜或凌晨工作(22:00-06:00)	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
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	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			

工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
勞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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
內部不法侵害									
單位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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之勞工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
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	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
是否有被同仁排擠或工作適應不良之勞工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
內部是否有酗酒、毒癮之勞工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理	☐ 極不可能(1*)	☐ 輕度(1*)	☐ 低度(1-2*)			

	☐	☐	☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之勞工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之勞工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1*) ☐ 不太可能(2*) ☐ 可能(3*)	☐ 輕度(1*) ☐ 中度(2*) ☐ 重度(3*)	☐ 低度(1-2*) ☐ 中度(3-4*) ☐ 高度(6-9*)			

備註：

一、潛在風險為列舉，各單位可自行依作業特性增列。

二、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，單位亦可自行細項分類。

三、職務遭受不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格填寫說明

(一)可能性(發生機率)等級之區分一般可分為：

- 1.極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。
- 2.不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
- 3.可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二)嚴重性(傷害程度)可考慮下列因素：

1.可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

2.傷害程度，一般可簡易區分為：

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

(三)風險等級：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(3分)	中度傷害(2分)	輕度傷害(1分)
可能性	可能(3分)	高度風險(9分)	高度風險(6分)	中度風險(3分)
	不太可能(2分)	高度風險(6分)	中度風險(4分)	低度風險(2分)
	極不可能(1分)	中度風險(3分)	低度風險(2分)	低度風險(1分)

(四)風險控制措施建議

風險程度	控制措施建議
輕度(1-2分)	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
中度(3-4分)	基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施，以逐步降低中度風險。
高度(6-9分)	須在一定期限內採取風險控制設施。

單位：總務處環安組

附件二

不法侵害預防之改善控制表

「物理環境」方面

單位：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之控制措施
噪音			保持最低限噪音（宜控制於 60 分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢
照明			保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫度			在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施，單位得自行依作業特性修正與增列。

□檢點人員：

□單位主管：

單位:總務處環安組

不法侵害預防之改善控制表

「工作場所設計」方面

單位: _____ 作業內容: _____ 檢點日期: _____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			◇ 盡量減少對外通道分歧。 ◇ 員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施,避免未獲授權之人擅自進出。 ◇ 未使用門予以上鎖,防止加害人進入及藏匿,惟應符合消防法規。 ◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ◇ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示,方便運用及有適當維護。
工作空間			◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ◇ 工作空間內宜有兩個出口。 ◇ 辦公傢俱之擺設,應避免影響出入安全,傢俱宜量少質輕無銳角,儘可能固定。 ◇ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物,如花瓶等。 ◇ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡,加強工作場所之安全監視。 ◇ 工作場所內之損壞物品,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可裝設防彈或防碎玻璃,並另設置退避空間。 ◇ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。
服務對象或訪客等候空間			◇ 安排舒適座位,準備雜誌、電視等物品,降低等候時的無聊感,焦慮感。
室內外及停車場			◇ 安裝明亮的照明設備。
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,並有定期維護及測試。 ◇ 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器,應提供給顯著風險區工作的勞工使用,或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ◇ 為避免警報系統激怒加害者,宜使用靜音式警報系統。

註:本表各項環境相關因子與建議可採行措施,單位得自行依作業特性修正與增列。

□檢點人員:

□單位主管:

不法侵害預防之改善控制表

「適性配工」方面

單位/處所: _____ 檢點日期: _____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作 業人數	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施
面對大量服務對象(如開學前後)				◇ 配置保全人員 ◇ 提供勞工自我防衛工具 ◇ 宿舍或交通接駁服務
單獨作業或夜間工作				◇ 強化人員緊急應變能力 ◇ 提供勞工自我防衛工具
需在不同作業場所移動				◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
勞工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業

註:本表各檢點項目與建議可採行措施,單位得自行依作業特性修正與增列。

□檢點人員:

□單位主管:

不法侵害預防之改善控制表

「工作設計」方面

單位/處所: _____

檢點日期: _____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務			簡化工作流程，減少勞工與服務對象於互動過程之衝突
工作單調重複或負荷過重			✧ 排班應取得勞工同意並保有規律性 ✧ 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			✧ 允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ✧ 於職場提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。 ✧ 針對勞工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施，單位得自行依作業特性修正與增列。

檢點人員：

單位主管：

附件三

台鋼科技大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有工作者在執行職務過程中，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，亦絕不容忍本校內教職員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象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：員工因執行職務，於工作場所（或通勤時），遭受來自內部或外部人員之攻擊或威脅。

二、職場不法侵害的類型：

- （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）言語暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。
- （四）性騷擾（如：性騷擾、性侵害、不當的性暗示與行為等）。

三、校內工作者遇到職場不法侵害怎麼辦：

- （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，請同事誠實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、本校內所有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，皆得通知本校內人事室或撥打員工申訴專線，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。

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、本校內鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，本公司亦將盡力協助提供。

七、職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話
申訴專用傳真
申訴專用信箱設置於
申訴專用電子信箱

附件四 台鋼科技大學職場暴力事件通報/申訴單

遭遇職場暴力事件通報/申訴單

職場暴力事件通報/申訴單

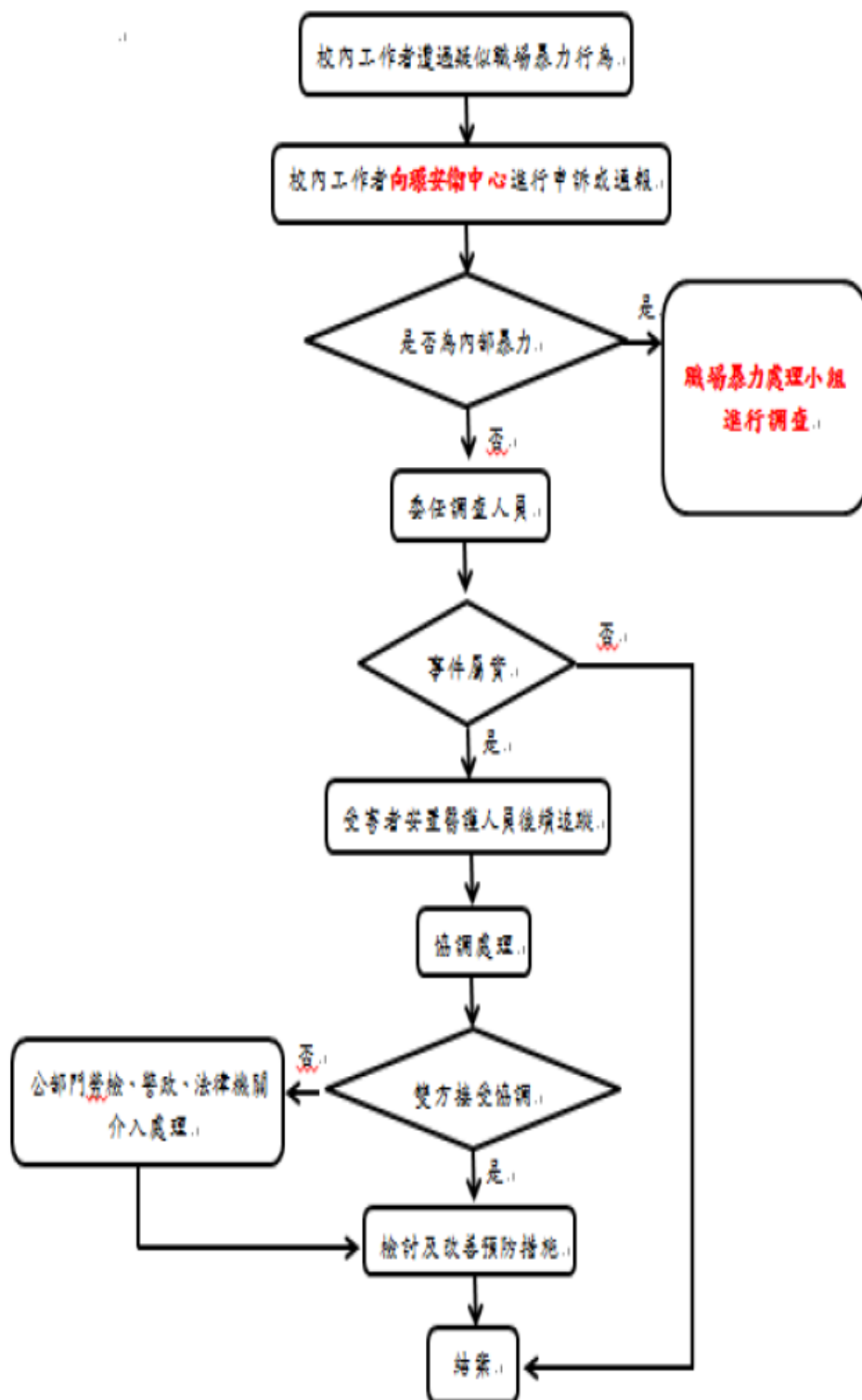
1. 發生日期：_____	
2. 發生時間：_____	
3. 具體位置：_____	
4. 目擊者：_____	
5. 受害者：_____	
6. 暴力指向： ☐ 教職員工與學生 ☐ 校外人員 ☐ 其他_____	
7. 加害者性別： ☐ 男 ☐ 女	
8. 加害者姓名或特徵：_____	
9. 所屬單位：_____	
10. 雙方關係：_____	
11. 暴力類型： ☐ 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。 ☐ 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。 ☐ 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。 ☐ 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。 ☐ 其他_____	
12. 發生原因：_____	
13. 詳細說明：_____	

14. 造成傷害： ☐ 有 ☐ 無	
15. 受傷人員： ☐ 無 ☐ 施暴者 ☐ 受害者 ☐ 其他_____	
16. 事件處理： ☐ 警察部門 ☐ 保安人員 ☐ 醫療人員 ☐ 自行協調 ☐ 其他_____	
17. 施暴者處置： ☐ 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。

附件五 台鋼科技大學職場暴力處置執行流程

執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程



附件六 台鋼科技大學職場暴力追蹤調查表

工作者遭遇職場暴力追蹤調查表	
案件標號	姓名

1. 是否為內部暴力事件:是☐, 請指派教職員工與學生參與調查。
否☐.

2. 職場暴力處置小組成員:

A. 事務組人員

B. 人事室人員

C. 職業衛生護理人員

D. 臨場服務醫師

E. 教官室

F. 教職員工與學生代表

3. 本案調查結果說明如下:

工作者遭遇職場暴力追蹤調查表

案件標號

姓名

環安組

一. 受害者後續辦理狀況: 1. 人事室人員	
2. 護理人員	
3. 臨場服務醫師	
4. 環安組人員	
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)	
案件標號	姓名

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

所屬單位：總務處環安組

【法規名稱：台鋼學校財團法人台鋼科技大學預防職場不法侵害計畫】『113-01 版次』

修正後條文	原條文與修正處	修正說明
<u>台鋼學校財團法人台鋼科技大學預防職場不法侵害計畫</u>	高苑 <u>台鋼學校財團法人台鋼科技大學預防職場不法侵害計畫</u>	依教育部113年1月4日臺教技(二)字第1132300018號函核定本校更名故修正辦法名稱。
一、目的 <u>台鋼學校財團法人台鋼科技大學(以下簡稱本校)依「職業安全衛生法」第6條第2項、「職業安全衛生法施行細則」第11條及「職業安全衛生設施規則」第324-3條之規定，為防止本校教職員工因執行職務，於工作場所遭受身體或精神不法侵害，造成身體或精神之傷害，為確保教職員工之身心健康，特訂定「台鋼學校財團法人台鋼科技大學預防職場不法侵害計畫」(以下簡稱本計畫)。</u>	一、目的 依據職業安全衛生法第6條第2項第3款規定為防止本校教職員工因執行職務，於工作場所遭受各級主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害，於擬定執行職務遭受不法侵害預防計畫，明定相關規定與準則，供教職員工遵循與參考，以防止及處置職場不法侵害事件，確保教職員工之工作安全及身心健康。 <u>台鋼學校財團法人台鋼科技大學(以下簡稱本校)依「職業安全衛生法」第6條第2項、「職業安全衛生法施行細則」第11條及「職業安全衛生設施規則」第324-3條之規定，為防止本校教職員工因執行職務，於工作場所遭受身體或精神不法侵害，造成身體或精神之傷害，為確保教職員工之</u>	修正法法令依據

	<u>身心健康，特訂定「台鋼學校財團法人台鋼科技大學預防職場不法侵害計畫」(以下簡稱本計畫)。</u>	
三、<u>不法侵害</u>範圍 (一)定義：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之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。 (二)類型： 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：<u>性騷擾、性侵害</u>、不當的性暗示與行為等)。 (三)職場不法侵害來源 1.內部不法侵害：發生在<u>組織內部</u>、同事或主管及部屬之間，包括管理者及指導者。 2.外部不法侵害：發生來自<u>組織外部</u>、工作者及其他外來者，包括工作場所出現的服務對象學生、家長、承包商、<u>送貨員</u>、訪客、或其他第三方相關人士等等。	三、<u>適用不法侵害</u>範圍 1.(一)職場不法侵害定義：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之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。<u>→</u> <u>共分為下列4種類型：</u> (二)類型： <u>A.1.</u>肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。 <u>B.2.</u>心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。 <u>C.3.</u>語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。 <u>D.4.</u>性騷擾(如：<u>性騷擾、性侵害</u>、不當的性暗示與行為等)。 2.(三)職場不法侵害來源 <u>A.1.</u>內部不法侵害：發生在<u>組織內部</u>、同事或主管及部屬之間，包括管理者及指導者。 <u>B.2.</u>外部不法侵害：發生來自<u>組織外部</u>、工作者及其他外來者，包括工作場所出現的服務對象學生、家長、承包商、<u>送貨員</u>、訪客、或其他第三方相關人	法訂條文內容

	士等等。	
四、職責 (一)校長 <u>1. 公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明並公告，表達對職場不法侵害採取零容忍原則。</u> <u>2. 負責監督本計畫是否依規定執行。</u> <u>3. 指派主管擔任職場不法侵害處理小組召集人。</u> (二)秘書室 <u>1. 遇突發事件之性質特殊或屬急迫重大情事者，負責學校對外發言。</u> <u>2. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。</u> <u>3. 接獲職場不法侵害事件申訴獲通報時，受理事件申訴，及依事件處理流程辦理。</u> (三)單位主管 <u>1. 一級主管擔任職場暴力預防及處理小組成員。</u> <u>2. 負責填寫「職場不法侵害預防之危害辨識之風險評估表(附件一)」與「不法侵害預防改善控制表(附件二)」，並依評估結果協助及管理。</u> <u>3. 負責協助所屬教職員工獲得適當保護措施。</u> <u>4. 協助同仁在執行職務遭受不法侵害時提出通報/</u>	四、職責 1.(一)校長 A. <u>1. 公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明並公告，表達對職場不法侵害採取零容忍原則。</u> B. <u>2. 負責監督本計畫是否依規定執行。</u> <u>3. 指派主管擔任職場不法侵害處理小組召集人。</u> (二)秘書室 <u>1. 遇突發事件之性質特殊或屬急迫重大情事者，負責學校對外發言。</u> <u>2. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。</u> <u>3. 接獲職場不法侵害事件申訴獲通報時，受理事件申訴，及依事件處理流程辦理。</u> 3.(三)各級單位主管 A. 填寫及繳交「<u>職場不法侵害行為自主檢核表</u>」主管層級。 <u>1. 一級主管擔任職場暴力預防及處理小組成員。</u> B. 執行<u>職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估</u>。 <u>2. 負責填寫「職場不法侵害預防之危害辨識之風險評估表(附件一)」與「不法侵害預防改善控制表(附件二)」，並依評估結果協</u>	修訂條文內容及增訂單位職責

申訴。 (四)教職員工 1. 填寫「職場不法侵害預防之危害辨識之風險評估表(附件一)」。 2. 配合執行本計畫之風險評估及控制與改善。 3. 配合接受職場不法侵害之預防教育訓練。 4. 執行職務遭受不法侵害時提出通報/申訴。 (五)人事室 1. 新進教職員工於報到時，應宣導執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。 2. 針對人事調動與人事終止聘僱時，<u>依勞動基準法及本校相關法令協助處理相關事宜。</u> 3. 於不法侵害事件發生時，必要時提供校內人事懲戒相關規定說明。 4. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。 5. 辨識與評估高風險族群。 (六)環境安全衛生組 1. 規劃、擬定及推動本計畫。 2. 協助進行職場不法侵害之危害辨識及風險評估，並依評估結果協助規劃必要的安全管理措施。 3. 辦理職場不法侵害預防	<u>助及管理。</u> C. 配合接受職場不法侵害之預防教育訓練。 D. 負責執行強化工作場所的工作設計。 E. 3.負責協助所屬教職員工獲得適當保護措施。 F. 4.協助同仁在執行職務遭受不法侵害時提出通報/申訴。 4. (四)教職員工 A. 1. 填寫「職場不法侵害預防之危害辨識之風險評估表(附件一)」。 B. 2. 配合執行本計畫之風險評估及控制與改善。 C. 3. 配合接受職場不法侵害之預防教育訓練。 D. 4. 執行職務遭受不法侵害時提出通報/申訴。 5. (五)人事室 A. 1. 新進教職員工於報到時，應宣導執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。 B. 2. 針對人事調動與人事終止聘僱<u>告知作業時，通知單位主管，留意預防不法侵害事件發生。</u>時，<u>依勞動基準法及本校相關法令協助處理相關事宜。</u> C. 3. 於不法侵害事件發生時，必要時提供校內	
---	---	--

教育訓練（如心理諮商及情緒管理）。 <u>4. 接獲職場不法侵害事件申訴獲通報時，受理事件申訴或通報，及依事件處理流程辦理。</u> <u>5. 定期統籌彙整各單位不法侵害預防評估之資料。</u> <u>(七)職業衛生醫護人員</u> <u>1. 擔任職場暴力預防及處置小組。</u> <u>2. 協助、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和適性評估與建議。</u> <u>(六)校安中心</u> <u>1. 於發生不法侵害之工作現場，提供及時處置，避免進一步災害發生。</u> <u>2. 負責監視錄影設備管理。</u> <u>(七)警衛室</u> <u>1. 負責門禁管制，維護校園安全與秩序。</u> <u>2. 於不法侵害事件之處理，協助現場控制秩序，協助保護被害者之人身安全</u>	人事懲戒相關規定說明。 D. 負責強化工作場所的規劃策略。 E. 4. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。 F. 5. 辨識與評估高風險族群。 <u>2. (六)環境安全衛生組</u> <u>A. 1. 規劃、擬定及推動本計畫。</u> <u>B. 2. 協助進行職場不法侵害之危害辨識及風險評估，並依評估結果協助規劃必要的安全管理措施。</u> <u>C. 3. 辦理職場不法侵害預防教育訓練（如心理諮商及情緒管理）。</u> <u>D. 4. 接獲職場不法侵害事件申訴獲通報時，受理事件申訴或通報，及依事件處理流程辦理。</u> E. 每二年進行一次職場不法侵害之危害辨識及風險評估，並評估執行成效及改善。 F. 協助遭受職場不法侵害受傷之教職員工，提供相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。	
--	--	--

	<u>5. 定期統籌彙整各單位不法侵害預防評估之資料。</u> <u>(七)職業衛生醫護人員</u> <u>1. 擔任職場暴力預防及處置小組。</u> <u>2. 協助、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和適性評估與建議。</u> 6.<u>(六)校安中心</u> A.<u>1.</u> 於發生不法侵害之工作現場，提供及時處置，避免進一步災害發生。 B.<u>2.</u> 負責監視錄影設備管理。 7.<u>(七)警衛室</u> A.<u>1.</u> 負責門禁管制，維護校園安全與秩序。 B.<u>2.</u> 於不法侵害事件之處理，協助現場控制秩序，協助保護被害者之人身安全	
五、計畫執行流程 執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程如圖<u>一</u> <u>(一)建構行為規範與組織文化</u>由校長向校內所有工作者及社會大眾公開宣示，校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄(如附件<u>三</u>)。 <u>(二)辨識及評估危害:採用潛在職場暴力風險評估表(附件一)進行風險評估。</u>	五、計畫執行流程 執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程如圖<u>1-一</u> <u>1-.(一)建構行為規範與組織文化</u>由校長向校內所有工作者及社會大眾公開宣示，校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄(如附件<u>1-三</u>)。 <u>2.危害辨識及評估(二)辨識及評估危害</u> <u>A.各級單位主管依「職場不</u>	修訂條文內容

<u>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。(高風險工作者填寫)</u> <u>2. 列舉可能出現的暴力類行、發生場景及可能後果。(高風險工作者填寫)</u> <u>3. 評估發生率與嚴重度。(高風險工作者填寫)</u> <u>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)</u> <u>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)</u> <u>(三) 適當配置作業場所</u> <u>將學校內可能發生暴力類型與工作位置，並考量現有技術及可用資源等因素，採取相關措施。</u> <u>1. 物理環境：</u> <u>(1) 保持最低限噪音(控制於60分貝以下)，避免刺激教職員工、訪客之情緒或形成緊張態勢。</u> <u>(2) 保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及儲藏室。</u> <u>(3) 保持空間內適當溫度、</u>	<u>法侵害行為自主檢核表-主管層級」(參照附件二)進行自我評估</u> <u>B. 教職員工填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(參照附件三)，評估職場不法侵害發生的風險類型、可能性、嚴重性及風險等級。</u> <u>C. 環境與安全衛生中心於收到附件二、三 評估表後，追蹤相關措施之改善情形。：採用潛在職場暴力風險評估表(附件一)進行風險評估。</u> <u>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。(高風險工作者填寫)</u> <u>2. 列舉可能出現的暴力類行、發生場景及可能後果。(高風險工作者填寫)</u> <u>3. 評估發生率與嚴重度。(高風險工作者填寫)</u> <u>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)</u> <u>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)</u>	
--	--	--

濕度及通風良好，避免異味產生。 <u>(4)</u>維護校內建築結構及設備之安全。 <u>2.</u>工作場所設計：- (1)進出工作場所之通道，為落實安全，建立門禁管制。 (2)提供舒適的工作空間（宜有兩個出口），方便教職員工、來賓及承攬商使用，以降低緊張感。 (3)減少工作空間內可能做為武器的尖銳物品。 (4)高風險位置裝設 24 小時監視器，並定期維護及測試。 (5)校<u>安人員</u>定時巡邏，加強工作場所安全性。 (6)建築物的出入口暢通，廁所、茶水間等明顯標示、方便運用並適當維護。 (7)工作場所設置安全區域及訂定緊急疏散程序，以利緊急狀況應變。 <u>(四)</u>依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施無法避免下列職務或作業流程時，單位主管應依工作適性調整人力或提供相關防衛性工具（如口哨、警棍等）： <u>1.</u>面對大量群眾。 <u>2.</u>單獨進行作業活動。	<u>3.</u><u>(三)</u>適當配置作業場所 為預防職場不法侵害之發生，針對校內之作業場所配置，依「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表-物理環境方面」及「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表-工作場所設計方面」（參照附件四），透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向進行職場環境檢點與改善。<u>將學校內可能發生暴力類型與工作位置，並考量現有技術及可用資源等因素，採取相關措施。</u> <u>A.1.</u>物理環境：職場的物理環境因素是潛在不法侵害的消滅或啟動的關鍵因素。要留意教職員工所處環境及曝露情況，並採取適當解決措施，以降低或消除任何負面影響。 (1)保持最低限噪音（控制於<u>80</u><u>60</u>分貝以下），避免刺激教職員工、訪客之情緒或形成緊張態勢。 (2)校園內選用放鬆、賞心悅目的色彩。 (3)<u>(2)</u>保持室內、室外照明良好，各區域	
--	---	--

3. 在傍晚及夜間之工作。 4. 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。	視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及儲藏室。 (4)(3) 保持空間內適當溫度、濕度及通風良好，避免異味產生。 (5)(4) 維護校內建築結構及設備之安全。 B.2. 工作場所設計：工作場所設計應結合安全環境，不當之設計可能會成為促發不法侵害行為或導致該行為升級的因素，校內應考量下列各項因子： (1) 通道：提供安全進出工作場所之通道，為落實安全，建立門禁管制。 (2) 空間：提供舒適的工作空間（宜有兩個出口），方便教職員工、來賓及承攬商使用，以降低緊張感。 (3) 減少工作空間內可能做為武器的尖銳物品。 (4) 監視系統：高風險位置裝設 24 小時監視器，並定期維護及測試。 (5) 校警安人員定時巡邏，加強工作場所安全性。 (6) 建築設計：建築物的出入口暢通，廁所、茶水間等明顯標示、方便運用並適當維護。 (7) 工作場所設置安全區域及	
---	--	--

	訂定緊急疏散程序，以利緊急狀況應變。 4. (四) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施無法避免下列職務或作業流程時，單位主管應依工作適性調整人力或提供相關防衛性工具（如口哨、警棍等）： A. 1. 面對大量群眾。 B. 2. 單獨進行作業活動。 C. 3. 在傍晚及夜間之工作。 D. 4. 處理金錢交易工作。 E. 5. 執行保護性業務工作。 F. 6. 執行校內工作者人事調動告知作業時。 G. 7. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。	
	六. 教育訓練 1. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練： A. 人際關係及溝通技巧。 B. 認識學校內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。 C. 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。 D. 對有暴力傾向人士之識別方法。 E. 保護個人及同單位之校內工作者的暴力預防措施及程序。 F. 與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。 G. 認識校內申訴及通報機制。	刪除不適用條文

	2. 為單位主管增加辦理下列教育訓練： A. 心理諮商及情緒管理課程。 B. 職場暴力及職場霸凌案例分析。 C. 鼓勵校內工作者通報職場暴力事件之方法。 D. 對暴力事件調查與訪談技巧。 E. 向受害者表達關心、支援與輔導方法。 F. 識別職場潛在危害及處理之技巧。 G. 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(附件五)，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。	
六、事件之通報及處理程序 (一)制定職場暴力事件通報/申訴單(附件<u>四</u>)並設立通報單位(人事室、學務處管理單位)。 (二)宣導至所有工作者均清楚通報方法。 (三)學校建立職場暴力處置執行流程(附件<u>五</u>)。 (四)建立職場暴力處置小組，由校長、秘書、各處室主任、職業安全衛生管理人員、<u>職業衛生</u>護理人員、<u>校安中心</u>、臨場服務醫師<u>及教職員</u>	七、<u>六</u>、遭受不法侵害事件處理程序 事件之通報及處理程序 1. (一)制定職場暴力事件通報/申訴單(附件<u>六四</u>)並設立通報單位(人事室、學務處管理單位)。 2. (二)宣導至所有工作者均清楚通報方法。 3. (三)學校建立職場暴力處置執行流程(附件<u>七五</u>)。 4. (四)建立職場暴力處置小組，由校長、秘書、各處室主任、職業安全衛生管理人員	修訂條文款號

<u>工</u>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<u>六</u>)。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。 <u>(五)</u>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。	員、<u>職業衛生</u>護理人員、<u>教官室校安中心</u>、臨場服務醫師<u>及教職員工</u>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<u>六</u>)。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。 <u>5. (五)</u>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。	
<u>七、執行成效之評估與改善</u> <u>(一)</u>應至少每3年或於重大不法侵害事件發生後進行職場不法侵害風險評估和監測，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。 <u>(二)</u>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。 <u>(三)</u>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	<u>八. 七、執行成效之評估與改善</u> <u>1. (一)</u>應至少每3年或於重大不法侵害事件發生後進行職場不法侵害風險評估和監測，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。 <u>2. (二)</u>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。 <u>3. (三)</u>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	修訂條文款號

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。	之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。	
<u>(八)</u> 、所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、 <u>建立電子檔</u> 保管於環安組 3 年 <u>以上</u> ，以利事後審查。	<u>九(八)</u> 、所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、 <u>建立電子檔</u> 保管於環安組 3 年 <u>以上</u> ，以利事後審查。	增加建立事項
<u>(九)</u> 、本計畫經 <u>環境安全衛生委員會</u> 會議審議通過並陳請校長核定後公 <u>布實施</u> ，修正時亦同。	<u>十(九)</u> 、本計畫經 <u>環境安全衛生委員會</u> 會議審議通過並陳請校長核定後公 <u>告施行布實施</u> ，修正時亦同。	修訂條文內容