

臺中市立太平幼兒園執行職務遭受不法侵害預防計畫

中華民國111年 08 月訂定

中華民國114年 04 月修正

壹、依據

依據職業安全衛生法（以下簡稱職安法）第6條第2項第3款及同法施行細則第11條、職業安全衛生設施規則第324條之3第1項並參酌勞動部114年2月公告之執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)，訂定「臺中市立太平幼兒園執行職務遭受不法侵害預防計畫（以下簡稱本計畫）」。

貳、目的

為營造更好的工作環境，預防並規劃及採取必要之安全衛生措施，訂定疑似職場不法侵害事件申訴調查或處理程序之機制，以達到保護教職員工的身心健康。

參、名詞定義

本計畫所稱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），指教職員工因執行職務，於勞動場所遭受主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

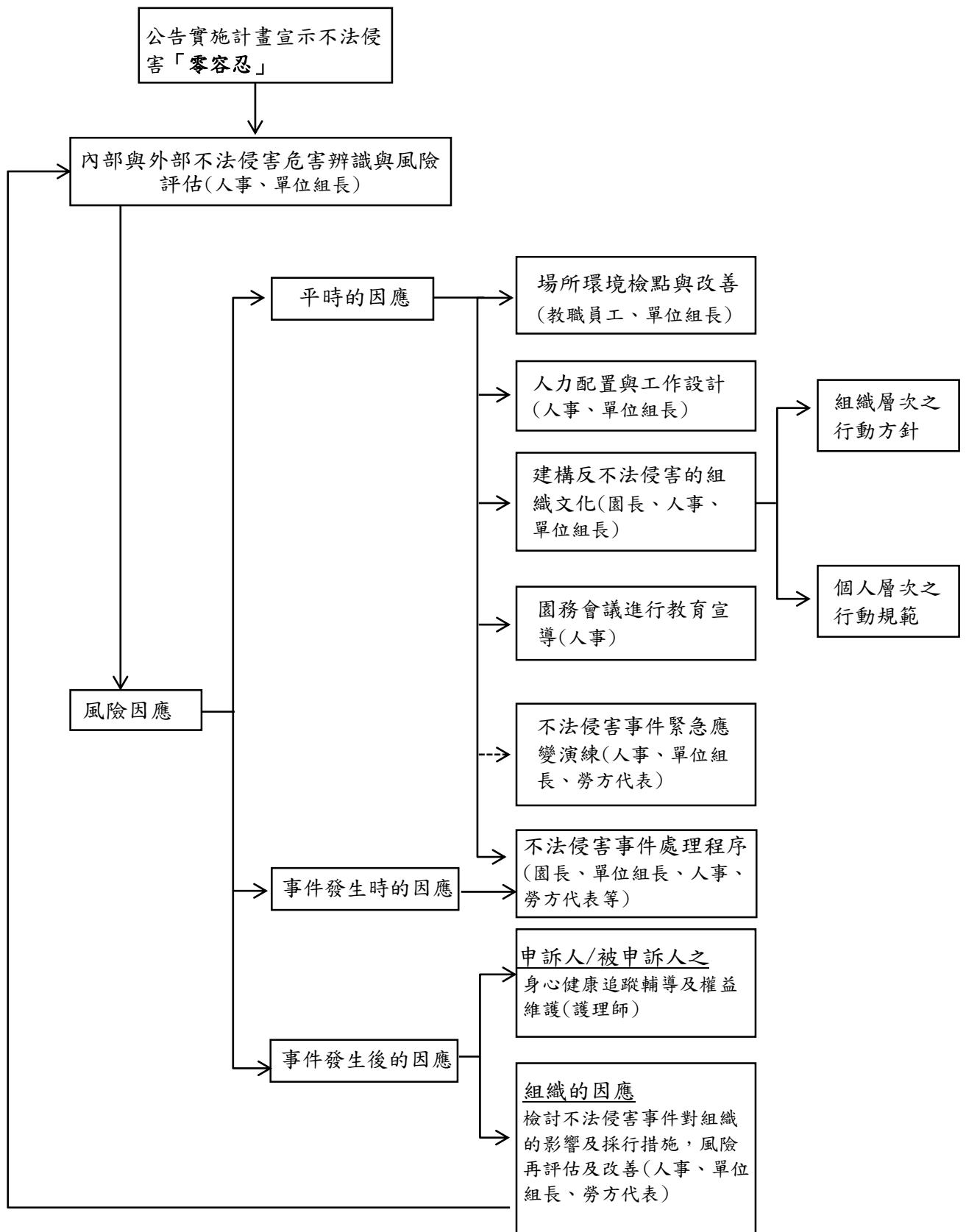
肆、適用對象

本園全體教職員工皆適用本計畫。

伍、職場不法侵害之預防措施

一、政策

本園明確宣示職場不法侵害「零容忍」之立場，並建立安全、友善、包容及機會均等之職場，確保教職員工身心健康之政策，並以書面方式公布相關預防政策及作法，且於園務會議中宣導，促使所有教職員工及其他第三者清楚瞭解。



圖一、職場不法侵害預防流程圖

二、組織設計

(一) 園長：

1. 公開宣示及落實禁止執行職務遭受不法侵害之書面聲明。
2. 監督本計畫依規定執行。

(二) 組長：

配合接受相關職場不法侵害之預防教育訓練，負責執行強化工作場所之規劃及提供所屬組別教職員工必要之保護措施。

(三) 人事：

公告及宣導園內禁止職場不法侵害之行為。受理疑似不法侵害申訴，並提供相關資訊。當接收到申訴或通報時，依本計畫進行調查及與勞方代表協同調查。有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，提供必要保護措施。

(四) 護理師：

提供申訴者相關身心健康諮詢及輔導相關協助資源、工作調整或更換等保護措施之適性評估與建議。

(五) 總務組：

負責強化工作場所的規劃策略並協助必要時不法侵害之預防。

(六) 園內教職員工：

1. 配合本計畫之執行與參與。
2. 配合本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。
3. 遇不法侵害時，勇於通報或申訴。

三、規劃與實施

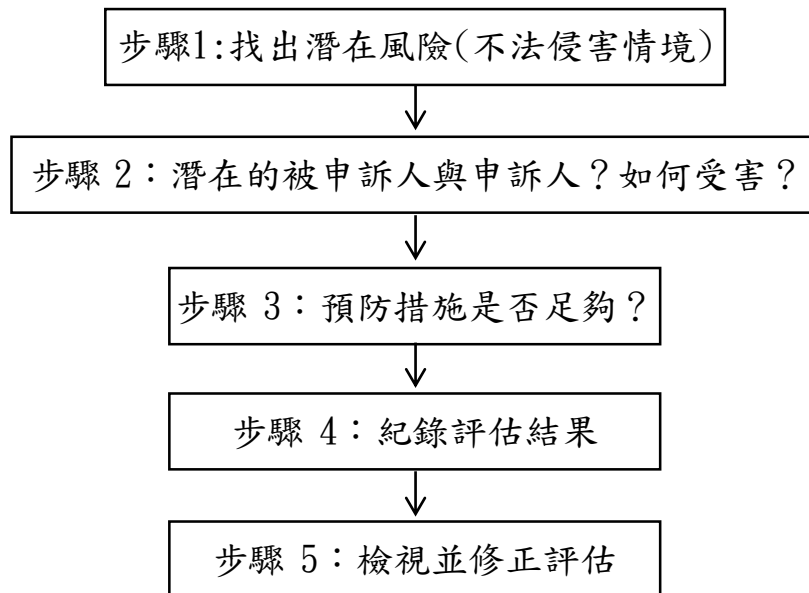
本園教職員工人數未達100人者，得以執行紀錄或文件代替相關執行紀錄並應留存3年。

(一) 辨識及評估危害：

1. 風險評估實施者：由各組組長、護理師、勞工代表組成工作小組執行評估，人事主責執行。
2. 辨識高風險族群：如教保員、司機、廚工、行政人員等。
3. 評估危害：

採用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表（附件1）：

- (1) 由教職員工於工作場所中依據表列外部及內部不法侵害潛在風險項目勾選可能發生與否。
- (2) 針對可能發生之項目列舉可能出現的潛在不法侵害風險類型，如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等。
- (3) 評估發生頻率與嚴重率，並依據風險評估矩陣評估風險等級。單位主管依教職員工填寫項目，辨識現有風險類型控制措施，如管理控制、個人防護或其他等控制措施並確認有無其他可能降低風險之相關措施。



圖二、評估危害步驟圖

(二) 適當配置作業場所：

為預防職場不法侵害之發生，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，並以「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」（如附件2）進行相關檢點與改善。

(三) 依工作適性適當調整人力：

為預防職場不法侵害之發生，透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，以「職場不法侵害預防之工作場所適性配工與工作設計檢點紀錄表」（附件3）進行相關檢點與改善。

(四) 建構行為規範：

公告「預防職場不法侵害之書面聲明」（如附件4）。藉以宣示對於職場不法侵害「零容忍」之決心，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為（如附件5）。

(五) 辦理危害預防及溝通技巧教育宣導：

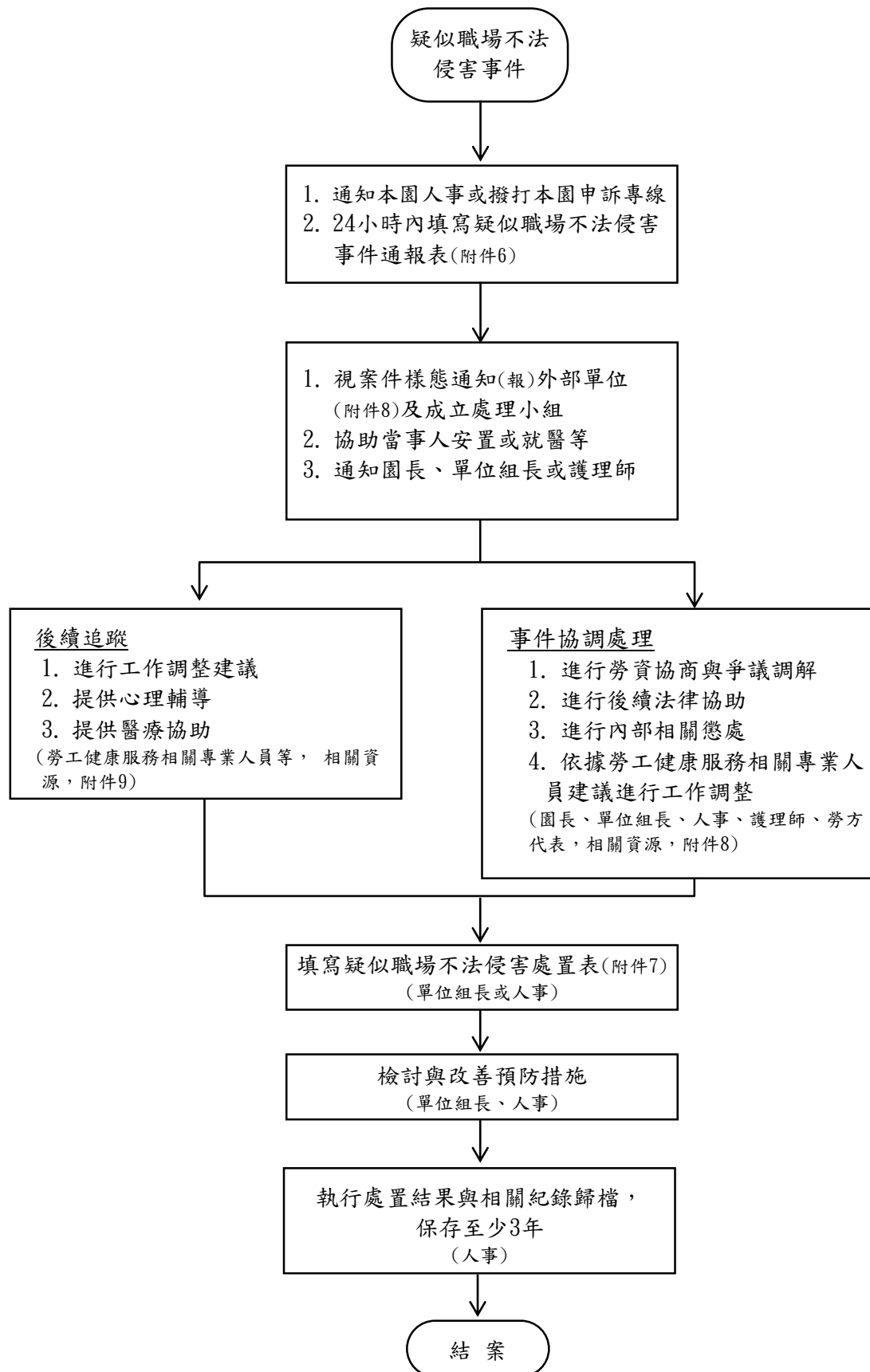
1. 本園上班時間多為教職員工身分，故為教職員工辦理下列教育宣導：

- (1)認識組織內部職場不法侵害預防政策、安全設備及資源體系。
- (2)教職員工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。
- (3)對有暴力傾向人士之識別方法。
- (4)保護個人及同事的暴力預防措施及程序。
- (5)與教職員工溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
- (6)認識園內申訴及通報機制。

2. 實施教育宣導後，請上課人員填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表（附件1）。

(六) 建立事件處理程序：

建立疑似職場不法侵害事件通報機制，並讓所有教職員工清楚通報事件之程序及方法：如（圖三、疑似職場不法侵害事件處理流程圖），宣導至所有教職員工均清楚通報方法，通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對申訴人及通報者之權益及隱私完全保密。



圖三、疑似職場不法侵害事件處理流程圖

(七) 執行成效之評估及改善

1. 每學期進行一次風險評估和監測，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. 職場不法侵害事件的調查報告以書面記錄、保管，以利事後審查。
3. 相關之會議紀錄、教育宣導內容、評估報告、通報表、處置表、醫療及賠償紀錄等，予以保存至少3年，以助每年進行風險評估及分析。

陸、結語

對園方而言，職場不法侵害事件可能導致組織士氣低落、形象不佳，至難以提升教保專業品質以及招生不力。對教職員工而言可能導致其沮喪、傷病、縮減班級影響就業等。因此落實職安法之規定，以共創勞資雙贏。

臺中市立太平幼兒園職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

附件1

組別：☐教保組 ☐行政組 ☐總務組 評估人員：_____ 評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員：_____ 審核日期：_____

潛在風險 (可能造成不法侵害情境) 註1	是	否	潛在不法侵害風險類型 (職場暴力/職場霸凌/性騷擾/就業歧視) 註2	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 組織外 之人員 (家長、廠商、服務對象等)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 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有，請描述
是否有已知工作會接觸有暴力史之家長、廠商、服務對象等	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有，請描述
教職員工之工作性質是否為執行公共安全業務	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有，請描述
教職員工之工作是否為單獨作業	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有，請描述
教職員工是否需於深夜或凌晨工作	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有，請描述
教職員工是否需於較陌生之環境工作	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有，請描述

教職員工之工作是否涉及現金收費、運送	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有, 請描述
教職員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有, 請描述
教職員工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有, 請描述
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有, 請描述
教職員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	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有, 請描述
新進教職員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有, 請描述
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有, 請描述
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有, 請描述
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	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有, 請描述

內部不法侵害								
園內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)之不當言行之對待	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有,請描述
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 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	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 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	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有,請描述
園內是否有酗酒、毒癮之教職員工	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有,請描述
園內是否有情緒不穩定或精神疾患病史之教職員工	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有,請描述
園內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	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有,請描述
是否有超時工作,反應工作壓力大之教職員工	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有,請描述
工作環境是否有空間擁擠,照明設備不足之問題	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有,請描述
工作場所出入是否未有相關管制措施	是 ☐	否 ☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	☐ 無 ☐ 有,請描述

註：

1. 潛在風險為列舉,評估者可自行依狀況增列。

2. 潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視。

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

物理環境方面		
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
噪 音	保持最低限噪音（宜控制於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 ☐ 是 ☐ 否	
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 ☐ 是 ☐ 否	
溫度/濕度/通風狀況	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。 ☐ 是 ☐ 否	☐ 對外窗戶 ☐ 風扇 ☐ 空調設備 ☐ 其他_____
建築結構/維護物理結構及設備之安全	維護物理結構及設備之安全。 ☐ 是 ☐ 否	

工作場所設計方面		
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
通 道	☐ 安全進出之通道。 ☐ 無堆放設備或雜物。 ☐ 未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ☐ 廁所、教室、辦公區等有明顯標示，方便運用及適當維護。 ☐ 設有逃生門。	
工作空間	☐ 設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ☐ 工作空間內有兩個出口。 ☐ 教保活動室、辦公室之擺設，應避免影響出入安全，教室內桌椅及質輕無銳角，儘可能固定角。 ☐ 加強工作場所之安全監視。 ☐ 教保活動室、辦公室工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理。	
服務櫃台	☐ 有金錢業務交易之服務櫃台設置退避空間。	
服務對象或訪客等候空間	☐ 安排舒適座位，降低等候時的無聊感、焦慮感	
教室內外及停車場	☐ 安裝明亮的照明設備。	
高風險場域	☐ 有，請詳述： ☐ 無	☐ 安裝安全設備，24 小時閉路監視器等裝置，並有定期維護及測試。

行政管制措施方面		
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
門禁管制	事先確認訪客身分，並設有「訪客登記」或「訪客管制」 ☐ 有 ☐ 無	
工作區域管制	☐ 能識別進出人員（如家長、廠商…） ☐ 避免未經授權人士擅自進出園內	
進出管制	☐ 是 ☐ 否	

☐檢點日期：_____

☐檢點人員：_____

☐總務組長：_____

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

適性配工方面			
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
面對大量家長 (上放學尖峰時段)	☐ 是 ☐ 否		☐ 加入家長義工，安全防護
單獨作業或夜間工作	☐ 是 ☐ 否		☐ 強化人員緊急應變能力
需在不同作業場所移動	☐ 是 ☐ 否		☐ 明確規定移動流程
教職員工舉報 有遭受不法侵害威脅恐嚇者	☐ 是 ☐ 否		☐ 與他人協同作業

工作設計方面		
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
需與公眾接觸之服務	☐ 是 ☐ 否	☐ 簡化工作流程，減少教職員工與服務對象於互動過程之衝突
工作負荷過重	☐ 是 ☐ 否	☐ 避免連續工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施	☐ 有，請詳述： ☐ 無(請填寫增加或改善之措施)	☐ 允許適度的教職員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ☐ 提供教職員工文康活動，並鼓勵參與及推動協助方案。 ☐ 針對教職員工需求提供相關之福利措施，有效預防職場不法侵害。

☐檢點日期：_____☐檢點人員：_____☐勞工代表：_____☐單位組長：_____☐人 事：_____

臺中市立太平幼兒園預防職場不法侵害之書面聲明

附件4

本園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，絕不容忍任何本園之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本園教職員工間或家長、照顧對象、廠商及陌生人對本園員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：教職員工在園所內遭受他人以言語、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、可能造成職場不法侵害行為的樣態：

(一) 職場暴力。

(二) 職場霸凌。

(三) 性騷擾。

(四) 就業歧視。

三、教職員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

(一) 向同事尋求建議與支持。

(二) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。

(三) 向本園提出申訴。

四、本園所有教職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，皆得通知本園人事或撥打教職員工申訴專線，本園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。本園絕對禁止對申訴人、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。

五、本園對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之教職員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本園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，但如教職員工需要額外協助，本園亦將盡力協助提供。

七、本園職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：[04-22758834](tel:04-22758834)

申訴專用電子信箱：j3871223@taichung.gov.tw

園長：

簽署日期：114.4.23

- 一、**職場暴力**：包括教職員工於園內場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、**職場霸凌**：包括教職員工於執行職務，在園內場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成**持續性**的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害教職員工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定教職員工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 3. 主管在同仁面前對特定教職員工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 6. 主管給特定教職員工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、**性騷擾**：指教職員工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對教職員工明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使教職員工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、**就業歧視**：指主管以教職員工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且主管在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、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。

臺中市立太平幼兒園疑似職場不法侵害通報表

附件6

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
申訴人：	被申訴人：
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	☐ 外部人員
☐ 內部人員	☐ 內部人員
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1.傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2.傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）

通報人：_____通報日期/時間：_____

註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

臺中市立太平幼兒園職場不法侵害處置表

附件7

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如人事）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 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：_____	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他：_____
向申訴人說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：_____	

處理者：_____處理日期/時間：_____

審核者：_____審核日期/時間：_____

職場不法侵害事件處理相關協助資源

附件8

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110 視訊報案」APP，「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP  iOS系統  Android系統
衛生福利醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)85907123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請加(02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

附件9

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案：辦理員工協助方案教育訓練，並提供專家入場輔導服務，協助企業建立員工協助措施，增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/ 員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡，補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施，支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/ 工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題，提供一般輔導、自殺評估，有需要時，亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務
		全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/9GDZRv
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線，主動關懷員工，提供促進心理健康衛教資料，辦理暴力危害預防（如：設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等）。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/health/inf o/certified.aspx
社團法人國際生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線：1995
財團法人張老師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線：1980
財團法人職業災害預防及重建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html
勞工部職業安全衛生署	勞工健康服務專區	勞工健康服務資訊平台 https://www.osha.gov.tw/48110/48207/48235/nodelist

臺中市立太平幼兒園職場不法侵害預防措施查核及評估表

項 目	檢核重點	結 果	修正相關控制 措施/改善情形
(一) 辨識及評估危害	☐ 採用危害辨識及風險評估表進行評估 (附件 1)		
(二) 適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計 ☐ 行政管制措施 (附件 2)		
(三) 依工作適性適當調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計 (附件 3)		
(四) 建構行為規範	☐ 公告書面聲明 ☐ 零容忍之決心 ☐ 杜絕任何潛在之行為 (附件 4.5)		
(五) 辦理危害預防及 溝通技巧訓練	☐ 每學期於園務會議進行 宣 導(教育訓練內容) ☐ 填寫危害辨識及風險評估表 (附件 1)		
(六) 建立事件處理程序	☐ 建立申訴或通報機制 ☐ 教職員工清楚通報流程 ☐ 通報處置		
(七) 執行成效之評估 及改善	☐ 檢討適用性及有效性 ☐ 事件調查報告書面記錄 及保管 ☐ 相關之會議紀錄…保存 至少 3 年		
其他事項			

☐ 各組組長：_____ ☐ 勞方代表：_____

☐ 護理師：_____ ☐ 人 事：_____ (主責執行)