

臺南市立南寧高級中學執行職務遭受不法侵害預防計畫

115年01月22日行政會議審議通過

一、依據

- (一)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條之規定辦理。
- (二)勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」。

二、目的

本校為預防教職員工及工作者於執行職務時遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」及處置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，訂定本計畫。

三、定義：

- (一)當評估可能或已經出現下列類型之職場暴力，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：
 - 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)。
 - 5. 跟蹤騷擾
- (二)職場暴力來源：
 - 1. 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
 - 2. 外部暴力：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、民眾、學生、家長、家屬、廠商等。
 - 3. 網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。
- (三)職場霸凌與職場暴力：
 - 1. 職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與受害者處於上對下的關係。
 - 2. 職場暴力：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、民眾、學生、家長、家屬、廠商等。

四、適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

五、職責分工

(一)校長

- 1. 監督計畫依規定執行。
- 2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。

(二)人事室

- 1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
- 2. 辦理相關教育訓練。
- 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。
- 4. 協助員工轉介 EAP 相關資源。

(三)職安負責處室

- 1. 預防計畫之規劃、推動與執行。

2. 強化工作場所保護措施之規劃。

3. 可能之不法侵害辨識及評估。

(四) 輔導室與學校護理人員

1. 協助職場暴力預防及處置。

2. 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。

3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

(五) 單位主管

1. 公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。

2. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。

3. 協助辦理相關教育訓練並配合接受相關職場暴力預防教育訓練。

4. 負責執行強化工作場所的規劃。

5. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

6. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。

7. 受理遭受不法侵害之通報/申訴(附表6)。

(六) 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教育訓練。

3. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

六、計畫執行流程

(一) 建構行為規範：校長應於工作場所張貼公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」(附表1)。

(二) 辨識及評估危害：

1. 辨識高風險族群：針對學校內警衛人員、老師、學校護理人員、職安主管及其它第一線服務人員等。

2. 辨識具高風險族群特質：針對學校內夜班、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(附表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，識別正在使用的現有暴力控制措施。(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) 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) 認識組織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) 保護個人及同事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(校內)暴力及職場霸凌案例分析。
- (3) 鼓勵教職員工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) 識別校內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(附表3)，以便於發現員工對職場暴力相關事項之認知程度，提供未來計畫執行成效之評估分析。

(四)適當配置作業場所：將組織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(附表4)。

(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：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. 需要處理金錢交易工作。
5. 執行保護性業務工作。
6. 執行教職員工人事調動告知作業時。
7. 執行教職員工人事終止聘雇告知作業時。

(六)建立事件處理程序：

1. 建立職場不法侵害事件處理流程(附表5)。
2. 制定職場不法侵害事件通報/申訴單(附表6)並設立通報單位。
3. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
4. 建立職場不法侵害防治推動小組，由校長召集人事室、單位主管、職安負責處室、學校護理人員及本校員工代表組成(調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一)，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(附表7)。成員必須熟悉組織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. 處理職場霸凌案件需進行調查時，依據「臺南市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項」處理，後續仍需撰寫工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(附表7)及職場不法侵害預防措施查核及評估表(附表8)。
6. 若校長或單位主管涉及不法侵害事件，則職場不法侵害防治推動小組成員，交由公正第三方擔任，其小組成員名單經雙方(申訴人與被申訴人)書面同意後，始得成立職場不法侵害防治推動小組執行追蹤、調解。
7. 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。
8. 校長應根據受害者不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康輔導及協助：

(1)對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。

(2)受害者或目睹暴力事件之工作者，可能出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，可安排諮商、同儕輔導、休假或彈性調整職務內容與

工作時間等方式，給予支持和協助。

- (3) 受害者可經由學校護理人員做後續追蹤，做適性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫，亦可尋求職安署委託設置之各區職業傷病防治中心及其網絡或勞工健康服務中心資源提供協助。

(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、工作者遭遇職場不法侵害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。

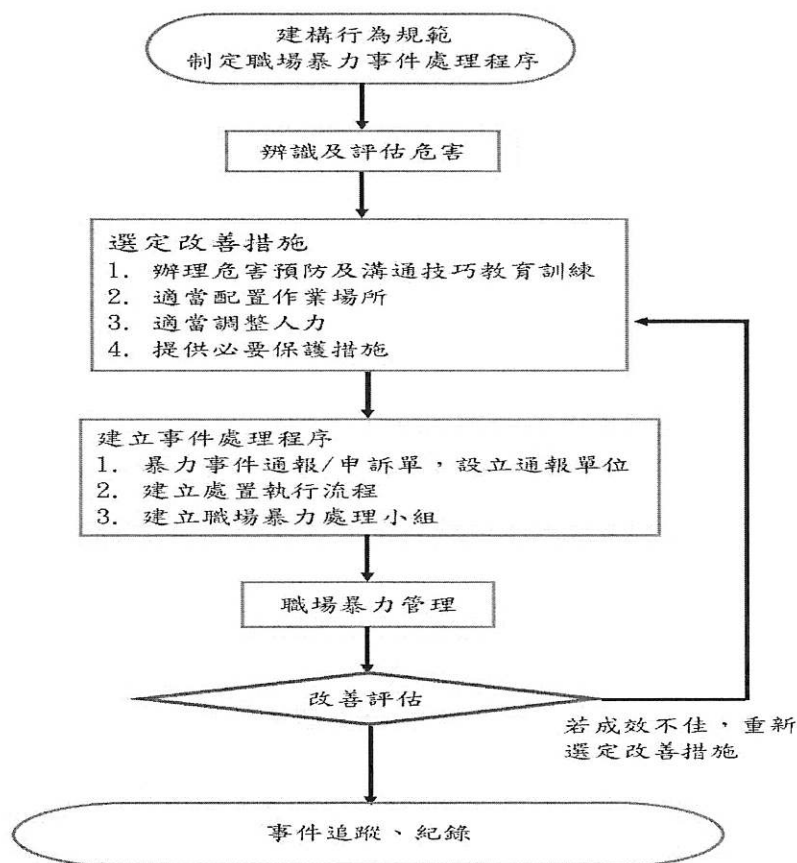


圖1執行職務遭受不法侵害風險評估流程

七、執行成效之評估及改善

(一) 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，組織應對環境及職務進行審查及檢討(附表8)，以找出改善之空間。

(二) 職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療、賠償紀錄及工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表等，亦應予以保存至少三年，以助每年進行風險評估和分析。所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

八、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

九、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

十、本計畫經校務會議通過後，陳請校長公布施行，修正時亦同。

臺南市立南寧高級中學禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校為保障所有教職員工及其它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，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校教職員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：教職員工和其它工作者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)。
- （五）跟蹤騷擾。(如：監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個資、不當追求、妨礙名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等)。

三、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）向校方提出申訴。

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，都應立即通知本校各單位主管或撥打員工申訴專線，本校相關單位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、本校鼓勵教職員工同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，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：

申訴專線電話：人事室2622458#14、總務處2622458#29

申訴專用電子信箱：23051-01@nnjh.tn.edu.tw、23040-01@nnjh.tn.edu.tw

學校負責人： 蘇宗正、日期：115.01.22

附表2

臺南市立南寧高級中學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：
受評估之場所：
評估人員：
評估日期：
場所內工作型態及人數：
審核者：

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								
外部人員的行為不可預知，且容易成為暴力的來源	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
缺乏有經驗的工作者在接觸群眾的一線崗位	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
工作者沒有接受過培訓如何處理刁難的外部人員	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
施暴者容易接近工作者做出肢體攻擊	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
工作者需要在陌生的環境下工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
工作者是否有單獨的工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	

工作者需要在深夜進行工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理	☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 個人防護	☐ 管理控制
工作者沒有接受過培訓如何處理現金或應對搶劫	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理	☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 個人防護	☐ 管理控制
工作環境內部或外部有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理	☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 個人防護	☐ 管理控制
在公眾視野中有貴重的物品或現金	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理	☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 個人防護	☐ 管理控制
需要處理大量金錢的工作缺乏轉移現金的程序	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理	☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 個人防護	☐ 管理控制
工作者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	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 個人防護	☐ 管理控制
新進工作者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	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 個人防護	☐ 管理控制
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	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 個人防護	☐ 管理控制
內部不法侵害									
組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理	☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 個人防護	☐ 管理控制
是否有無法接受不同性別、年	☐	☐	☐ 肢體	☐ 語言	☐ 可能發生3分	☐ 嚴重3分	☐ 高9-6分	☐ 工程控制	☐ 管理控制

齡、國籍或宗教信仰之工作者			☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 個人防護 ☐	
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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生3分 ☐ 不太可能2分 ☐ 極不可能1分	☐ 嚴重3分 ☐ 中度2分 ☐ 輕度1分	☐ 高9-6分 ☐ 中4-3分 ☐ 輕2-1分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐	

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

附表3

臺南市立南寧高級中學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) 工作部門：_____

(二) 任用類別：☐正式人員 ☐約用人員 ☐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。

☐跟蹤騷擾

☐其他：_____

五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之安全衛生教育訓練？

☐未曾提供任和工作安全衛生教育訓練（免勾其他選項）

☐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 的 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 的 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，會讓員工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，可以使員工擁有更好的工作品質，使員工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，有助於提升公司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	☐	☐	☐	☐	☐

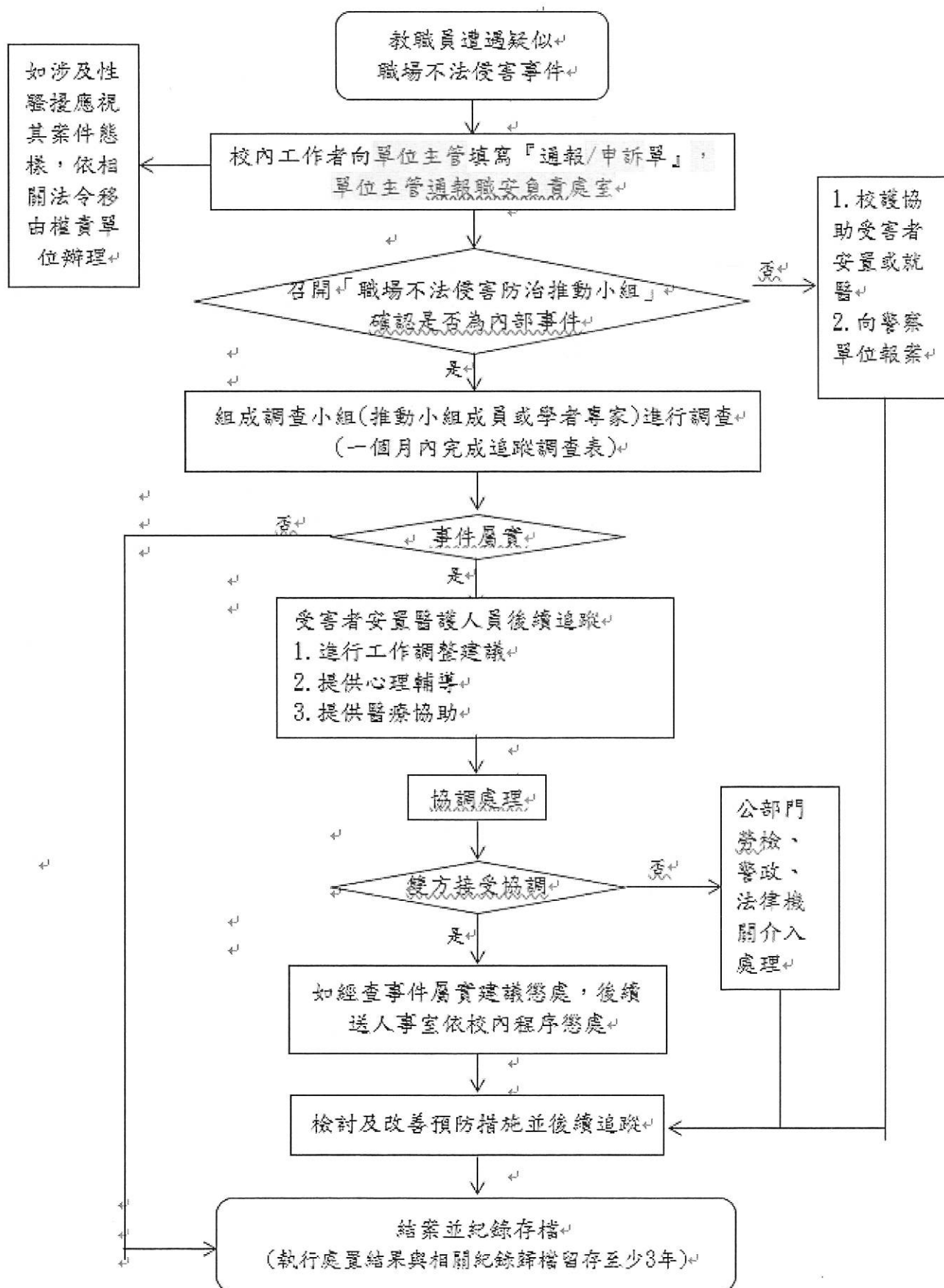
附表4

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、員工證、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	應設置安全區域或緊急疏散程序
工作場所	確保工作空間內有兩個出口
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
工作場所	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。
工作場所	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。
工作場所	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

附表5

臺南市立南寧高級中學執行職務遭受不法侵害事件處理流程圖



附表6

臺南市立南寧高級中學執行職務遭受不法侵害事件通報/申訴單

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____ 發生地點：_____	
受害者	加害者
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（所屬部門/單位：_____）	☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 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：_____

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，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
☐ 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
向受害者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：_____ 處理時間：_____

審核者：_____ 審核時間：_____

附表7

臺南市立南寧高級中學工作者執行職務遭受不法侵害追蹤調查表

案件編號：	姓名：
-------	-----

一、是否為內部暴力事件：☐是，請指派勞工代表參與調查。

☐否。

(一)職場暴力處置小組成員：

- 1、職安管理人員：_____
- 2、人事人員：_____
- 3、勞工健康服務人員：_____
- 4、法務人員：_____
- 5、勞工代表：_____

(二)本案調查結果說明如下：

1、受害者後續辦理情況：

(1)人事人員：

(2)學校護理人員：

(3)職安管理人員：

2、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)警政單位、司法機關介入處理

附表8

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：

檢核／評估日期：

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施／改善情形
辨識及評估危害	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程		
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計		
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	☐ 教育訓練場次 ☐ 教育訓練內容 ☐ 情境模擬、演練 ☐ 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	☐ 建立申訴或通報機制 ☐ 通報處置 ☐ 每位同仁清楚通報流程 ☐ 相關資源連結 ☐ 紀錄		
執行成效之評估及改善	☐ 定期審視評估成效 ☐ 相關資料統計分析 ☐ 事件處理分析 ☐ 報告成果 ☐ 紀錄		
其他事項			

註：本表各檢核重點，校方得自行依產業特性需求修正與增列。

☐ 評估人員：_____☐ 單位主管：

臺南市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴 作業注意事項

111年3月15日府人考字第1110139851號函訂定

- 一、為保障本府及所屬各機關學校（以下簡稱各機關）員工執行職務之安全，建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，特訂定本注意事項。
- 二、本注意事項用詞，定義如下：
 - （一）員工：指各機關公務人員、教職員、約聘僱用人員、約用人員、技工、工友、駕駛、駐衛警及臨時人員。
 - （二）職場霸凌：指在工作場所中發生，藉由濫用權力與不公平處罰所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，致被霸凌者感到受挫、被威脅、受羞辱、被孤立及受傷。
- 三、各機關應積極防治職場霸凌事件之發生，利用多元公開場合宣導反霸凌行為，並檢討改善及妥適運用多樣化員工協助方案等措施。
- 四、各機關應設置受理職場霸凌申訴案件之專責處理單位或人員，並公開揭示電話、傳真或電子信箱等申訴管道。
- 五、被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內，以書面或言詞提出申訴。但職場霸凌事件為繼續行為所致者，自行為終了之次日起一年內為之。
 - 前項申訴之受理機關（單位）如下：
 - （一）涉及霸凌者之服務機關。
 - （二）涉及霸凌者如為本府一級單位之公務人員、約聘僱人員或約用人員，應向本府人事處提出申訴；涉及霸凌者如為本府一級單位之技工、工友、駕駛、駐衛警或臨時人員，應向本府秘書處提出申訴。
 - （三）涉及霸凌者如為服務機關首長，應向其上級機關提出申訴。
 - （四）涉及霸凌者如為區長，應向本府民政局提出申訴。
- 六、以書面提出申訴者，應繕具申訴書（如附件一）載明下列事項，並由申訴人或代理人簽名或蓋章：
 - （一）申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。
 - （二）有申訴代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話。
 - （三）申訴之事實、內容。

(四) 證據。

(五) 提起之年、月、日。

以言詞提出申訴者，各機關受理時應作成申訴紀錄，並載明前項各款事項，經申訴人或代理人閱覽或向其朗讀，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴代理人應提出委任書（如附件二）。

未依前三項規定提出申訴者，各機關應通知申訴人或其代理人於二十日內補正。

七、各機關處理申訴事件時，應組成職場霸凌事件申訴調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員三人至七人，其中一人為召集人。成員由各機關員工或聘請專家學者擔任。

前項所稱專家學者應具備下列資格之一：

- (一) 現任或曾任教育部審定合格之國內、外大專校院講師職務以上，講授心理、性別平等、法律等相關專門學科二年以上之人員。
- (二) 具有與職場霸凌事件申訴調查相關領域專門知識或技術，並有二年以上實務經驗之人員。

調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。

八、各機關及其組成之調查小組應依據下列原則處理申訴事件：

- (一) 調查小組成員之利益迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。
- (二) 調查小組召集人應於小組組成後之次日起七日內指定調查小組成員或相關人員（單位）調查事件及證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。
- (三) 職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意者，不在此限。
- (四) 對於參與霸凌事件相關調查而知悉之情事應予保密，不得洩漏。
- (五) 因調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內作成書面資料，提供當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。
- (六) 對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。
- (七) 調查小組應就事件調查之證據作成決議，並得於決議前通知當事人或關係人到場說明。

九、申訴人或受特別委任之代理人得於申訴事件作成調查結果前，以書面撤回申訴。申訴經撤回後，不得對同一事件再行申訴。

十、申訴事件有下列情形之一，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

- (一) 申訴人非被霸凌者。
- (二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。
- (三) 無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。
- (四) 申訴書或申訴紀錄未符規定而無法通知補正，或經通知限期補正屆期未補正。
- (五) 對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。
- (六) 逾期提起申訴。

十一、各機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起二個月內，將調查結果作成書面函復當事人；必要時得延長一次，最長不得逾一個月，並通知當事人。

前項期間於依第六點第四項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。

第一項之書面函復，應併送調查報告書（附件三），並副知受理申訴機關之上級機關；受理申訴機關為區公所者，應副知本府民政局；受理申訴機關為本府者，免再副知。

當事人不服調查結果者，得按其身分依應適用之法令提起救濟。

十二、職場霸凌事件經調查屬實者，各機關應檢討相關人員責任及研提改善作為。

各機關得視當事人需要，透過本府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構，並應持續關懷當事人後續情形。

十三、各機關得依實際需要，於不牴觸本注意事項之範圍內，另定相關規定補充之。

臺南市立南寧高級中學性騷擾防治及申訴處理要點

本校113年5月21日主管會報決議公布實施

- 一、本校為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，特依性別平等工作法第十三條及性騷擾防治法第七條規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本校所屬教職員工之性騷擾事件。
- 三、涉及前點性騷擾事件申訴案件由本校人事室受理，申訴管道如下：
 - (一)專線電話：06-2622458分機14
 - (二)傳真：06-2629455
 - (三)電子郵件：23051-01@nnjh.tn.edu.tw涉及前點性騷擾事件之行為人為本校校長時，其申訴管道如下：
 - (一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件者：
 - 1、被害人為適用或準用公務人員保障法之員工與教育人員，應依性別平等工作法第三十二條之三第一項規定，向臺南市政府教育局申訴。
 - 2、被害人為前目以外之人員，依性別平等工作法第三十二條之一第一項規定，得逕向臺南市政府勞工局申訴。
 - (二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者：依性騷擾防治法第十四條第三項第二款規定，向臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心申訴。
- 四、本校所定性騷擾防治及申訴處理要點，應於工作場所顯著之處公開揭示。

前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。
- 五、本校應妥適利用集會與訓練課程，宣導性騷擾防治及申訴管道，並對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練：
 - (一)針對本校所屬教職員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 - (二)針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期參加相關教育訓練。前項教育訓練，以各級主管及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。
- 六、本校於知悉有性騷擾之情形時，應分別依性別平等工作法第十三條及性騷擾防治法第七條規定，採取立即有效之糾正及補救措施，並注意被

害人安全及隱私之維護。

前項所定立即有效之糾正及補救措施如下：

- (一)就相關事實進行必要之釐清，並協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二)必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三)採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施。
- (四)檢討所屬場域空間安全之維護或改善，並適度調整工作內容或工作場所。
- (五)行為人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整行為人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (六)對行為人為適當之懲處、懲戒或處理。
- (七)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (八)其他防治及改善措施。

七、被害人及行為人分屬不同學校(機關)，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第六點所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方學校(機關)共同協商解決或補救辦法。
- (二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

八、性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項言詞、電子郵件或書面作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務學校(機關)、職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
- (三)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)性騷擾事件發生或知悉之時間。

前項作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

學校接獲申訴時，如屬性別平等工作法規範之性騷擾事件，應通知臺

南市政府勞工局。

九、本校性騷擾申訴案件，由本校之性別平等教育委員會依本要點調查決定處理之。

前項性別平等教育委員會組成悉依該會規定辦理。

十、性騷擾申訴事件之迴避，應依下列規定辦理：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

- 1、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。
- 2、前目人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前目關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向性別平等教育委員會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- 3、被申請迴避之人員在性別平等教育委員會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- 4、第1目人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由性別平等教育委員會命其迴避。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

- 1、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各目情形之一，應自行迴避：
 - (1)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人時。
 - (2)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
 - (3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- 2、性騷擾事件之調查人員有下列各目情形之一，當事人得申請迴避：
 - (1)有前目所定之情形而不自行迴避者。
 - (2)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
- 3、前目申請，應舉其原因及事實，向性別平等教育委員會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。
- 4、被申請迴避之調查人員，於性別平等教育委員會為准駁前，應停

止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

5、調查人員有第1目所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，性別平等教育委員會應命其迴避。

前項迴避之委員不計入出席及表決委員之人數。

十一、性別平等教育委員會之處理程序如下：

- (一)接獲性騷擾申訴事件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (二)性別平等教育委員會指派委員三至五人組成調查小組進行調查；其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性成員之比例不得少於二分之一。
- (三)性別平等教育委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送性別平等教育委員會審議處理。
- (五)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：
 - 1、申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。
 - 2、前目決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。
 - 3、經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知臺南市政府勞工局。
- (六)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心辦理。

十二、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：

- (一)保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反前項規定者，召集人應終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十三、性別平等教育委員會受理之性騷擾申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審理者，申訴處理委員會得決議暫緩調

查及審議。

十四、性騷擾事件提起申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴。

前項撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第一項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

十五、適用性別平等工作法事件有下列情形之一者，申訴人得提起救濟：

(一)受理單位未為處理。

(二)對決議結果不服。

前項救濟程序依人員區分如下：

(一)適用或準用公務人員保障法之員工，依公務人員保障法向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二)校長及教育人員得依教師申訴評議委員會組織及評議準則向本市教師申訴評議委員會提出申訴，或依訴願法經原處分機關向臺南市政府提起訴願。

(三)前二款以外之員工，依性別平等工作法第三十二條之一第一項規定向臺南市政府勞工局提起申訴。

十六、本校所屬各級主管不得因本校所屬教職員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。

十七、本校所屬教職員工性騷擾行為經調查屬實者，應送交考績委員會或相關成績考核會為適當之懲處。

申訴人經調查為故意提出不實之申訴者，權責單位得對申訴人為適當之處分。

十八、本校對於性騷擾申訴事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十九、性別平等教育委員會委員均為無給職。但非本校之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十、性別平等教育委員會所需經費由本校相關預算項下支應。

二十一、本要點未規定者，依性別平等工作法與性騷擾防治法及其相關法令辦理。

